



Positive Psychology Research

Positive Psychology Research
E-ISSN: 2476-3705
Vol. 8, Issue 3, No.31, Autumn 2022, P:41-60
Received: 04/11/2022 Accepted: 12/26/2022

Research Article

Psychological well-being of employees: the role of Psychological capital and Satisfaction of basic needs

Fatemeh Mahmoodi: M.A in General Psychology, Department of Psychology and Counselling, Faculty of Humanistic Science, Arak University, Arak, Iran
Fatemehmahmoodi398@gmail.com

Marzieh Sadat Sajadinezhad*: Assistant Professor, Department of Psychology and Counselling, Faculty of Humanistic Science, Arak University, Arak, Iran
m-sajadinezhad@araku.ac.ir

Abstract

This study aimed to investigate the predictive role of psychological capital and satisfying basic psychological needs in the psychological well-being of Petrochemical employees. The research method was descriptive-correlational, and the research sample consisted of 351 Petrochemical Company employees selected by random cluster sampling. The data collection tools included the Basic Psychological Needs Questionnaire, Psychological Capital Questionnaire, and Psychological Welfare Questionnaire. The correlation analysis results showed a significant relationship between basic psychological needs and psychological capital with psychological well-being. The results of stepwise regression analysis also showed that among the components of psychological capital, self-efficacy and hope played a significant role in predicting psychological well-being. All components of basic psychological needs were able to predict psychological well-being too significantly. Therefore, improving psychological capital and paying attention to the psychological needs of employees can play an important role in increasing their well-being and provide a basis for increasing job productivity.

Keywords: Basic needs, Employee Psychological Capital, Psychological Well-Being

Introduction

Psychological well-being is a concept referring to emotional and psychological conditions as well as overall satisfaction with life (Obrenovic et al., 2020). A high sense of well-being is associated with a positive evaluation of life events, while a low level of well-being and negative assessment of life events can lead to

negative emotions (Myers & Diener, 1995). It has been mentioned that employees who experience high levels of well-being have good work efficiency (Nielsen et al., 2017). Psychological capital is a factor influencing the development and maintenance of psychological well-being. It consists of four components: self-efficacy (belief in the usefulness of oneself), optimism

*. Corresponding author

2476-3705/ © 2022. Published by University of Isfahan

This is an open access article under the CC-BY-NC-ND 4.0 License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)



doi:10.22108/PPLS.2022.133073.2285  20.1001.1.24764248.1401.8.3.6.3

(having positive credentials), hope (persistence and direction toward success), and resilience (resistance in the face of problems, Luthans et al., 2007). Today, psychological capital can be considered as the basis of competitive advantage in organizations after human and social capital (Avey et al., 2009). Research has confirmed the role of psychological capital in increasing psychological well-being (Onuoha & Bada, 2016).

Basic psychological needs are among the other factor that affect psychological well-being in the form of three types of requirements: autonomy, competence, and communication. Failure to satisfy these needs can lead to psychological disorders, but satisfying them can cause well-being (Diseth et al., 2012; Vansteenkiste & Ryan, 2013). Therefore, the current study sought to investigate the role of psychological capital and meeting basic psychological needs in predicting the psychological well-being among employees of a petrochemical company.

Method

The present study was a descriptive-analytical correlation study. The

population of this research comprised of the employees of Shazand Petrochemical Company in 2020-2021. Considering that the research community had separate boundaries in terms of job units and different characteristics and features prevailed in each unit, 351 persons were selected by multi-stage cluster random sampling method. The measurement tools were the Psychological Well-Being (Reif, 1989), the Psychological Capital (Luthans and Auliou, 2007), and the Basic Psychological Needs (Garcia et al., 2000) scales. The psychometric properties of all instruments were approved in the country of origin as well as in Iranian society. After the questionnaires were completed by the participants, the data were analyzed by step-by-step regression method.

Results

Descriptive information and correlation matrix of research variables are presented in Table 1.

Table 1. Descriptive Information and Correlation Matrix of Research Variables

variables	mean	Standard deviation	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Psychological well-being	74.79	1.86	1							
2 Autonomy	29.53	6.61	-0.24**	1						
3 Competence	23.96	5.42	-0.35**	0.63**	1					
4 Relatedness	35.98	7.18	-0.10*	0.75**	0.59**	1				
5 Self-efficacy	27.63	4.88	0.36**	0.29**	0.11*	0.28**	1			
6 Optimism	29.66	5.23	0.13*	0.40**	0.33**	0.43**	0.59**	1		
7 hopelessness	23.78	5.66	0.04	0.42**	0.30**	0.38**	0.58**	0.62**	1	
8 Resiliency	24.14	4.84	0.13*	0.42**	0.29**	0.36**	0.58**	0.76**	0.67**	1

** $p < 0/01$

* $p < 0/05$

Among the psychological capitals, only the relationship between hope and well-being was not significant. However, among the basic psychological needs, the relationship between all three needs and psychological well-being was statistically significant ($p < 0.05$). The presuppositions

of regression were examined before its implementation. Examining the normal distribution of variables (branch and leaf diagram and column diagram) and outlier data (Mahalanobis distances) indicated that these two assumptions were met. In addition, the independence of errors

(Durbin-Watson test) showed a value of 1.79 (in the 1.5-2.5 range), which confirmed this assumption ($p < 0.05$). The Variance Inflation Factor (VIF) values also showed that the collinearity did not occur in research variables. Table 2 shows the

summary of the model and the regression results of predicting psychological well-being based on the components of psychological capital.

Table 2. Summary Of Model and Prediction Results of Psychological Well-Being Based on Psychological Capital Components

Model		R	R ²	R ² change	B	Beta	T	F	Sig
Step1	Self-efficacy	0.36	0/13	0/13	0/79	0/36	6/61	48/30	0/0001
Step2	Self-efficacy and Hopelessness	0/45	0/20	0/06	1/21 0/60	0/55 0/32	8/44 4/89	35/66	0/0001

Results shows that self-efficacy ($\beta = .36$) and hope ($\beta = .32$) were significant predictors of psychological well-being among the components of psychological capital. In the first step, self-efficacy explained for 13% of the variance of changes in psychological well-being ($F=8.43$, $p < 0.0001$). In the second step, the addition of hope explained for another 7% of the variance in psychological well-being

($F=66.35$, $p < 0.0001$), leading to the prediction of approximately 19% of the variance in psychological well-being. The summary of the model and regression results of psychological well-being prediction based on the components of basic psychological needs are presented in Table 3.

Table 3. Summary of Model and Prediction Results of Psychological Well-Being Based on Basic Psychological Needs' Components

Model		R	R ²	R ² change	B	Beta	T	F	Sig
Step1	Competence	0/35	0/12	0/12	-0/69	-0/35	6/29	39/64	0/0001
Step2	Competence and communication	0/37	0/14	0/01	-0/88 -0/23	-0/44 -0/15	6/64 2/28	22/73	0/0001
Step3	Competence, communication, Autonomy	0/39	0/15	0/01	-0/75 -0/41 -0/34	-0/38 -0/28 -0/21	5/20 3/28 2/40	17/33	0/0001

The results indicated that competence ($\beta = .38$), communication ($\beta = .28$), and autonomy ($\beta = .21$) were significant predictors of psychological well-being. In the first step, competence accounted for 12% of the variance of changes in psychological well-being ($F=39.64$, $p < 0.0001$). In the second step, the addition of communication explained for another 1.5% of the variance in psychological well-being ($F=22.73$, $p < 0.0001$). Finally, the addition of autonomy accounted for 16% of the variance of psychological well-being ($F=17.33$, $p < 0.0001$).

Conclusion

This study examined the psychological well-being of employees from Shazand Petrochemical Company based on psychological capital and satisfaction of their basic psychological needs. The findings showed that the relationships between self-efficacy, optimism, and resilience with psychological well-being were positive and significant. These results were consistent with those of Sephund et al., (2018) and Okan (2020). Psychological capital affects topics such as organizational commitment and job satisfaction and has a

negative relationship with pessimism as an anti-productive behavior. The regression analysis results showed that the two variables of self-efficacy and hope had a significant role in predicting psychological well-being. Researchers have reported the role of self-efficacy in psychological well-being (Okun, 2020; Onuoha & Bada, 2016). Confidence in personal capabilities in performing assigned tasks is effective in creating a positive feeling about oneself. According to Snyder (Snyder et al, 2007), hope has two cognitive dimensions: the power of obedience or agency and the power of finding a way. Since the second component of hope is close to the sense of self-efficacy, it can be stated that these two components together played a significant role in predicting psychological well-being. It can be mentioned that since in some departments of Shazand Petrochemical Company the duties in a specific unit are left to the individual and there is a progress chance for employees, these two variables have played an important role in predicting psychological well-being. The results also showed that there was a negative relationship between basic needs and psychological well-being. These findings are in line with the findings of Tuyari et al. (2019) and Martella and Sheldon (2019). The need for autonomy is positively related to positive indicators of well-being and negatively correlated to negative indicators of well-being (Tang et al., 2020). Also, satisfying the need for competence is associated with resilience in the face of work environment problems (Ryan & Deci, 2001). Satisfying the need for communication can help enhance well-being by strengthening the sense of social

acceptance (Ryan & Deci, 2001). Since delegating part of responsibilities creates a sense of autonomy in this company and the proper performance of assigned tasks causes a sense of competence, the prediction of psychological well-being based on all three components of basic needs was not expected.

The limitations of the study include the statistical population of the study which make it difficult to generalize the findings to other industrial environments with different contexts and conditions. Moreover, it is worth mentioning that due to the nature of the research design, interpreting the results in the form of cause-and-effect relationships should be done with caution. It is suggested that supervisors of industrial environments pay more attention to the basic psychological needs of employees and provide the basis for optimal satisfaction of these requirements through making changes in the workspace for providing a basis for increasing job productivity.

Ethical Consideration

Compliance with Ethical Guidelines: All ethical issues like informed consent and confidentiality of participants' identifications were compiled based on ethical committee of Arak University.

Authors' Contributions: All authors contributed to the study. The first author performed the data collection and written the first draft of the manuscript. The second author accomplished analyzing the data and edited the manuscript.

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

Funding: This study was conducted with no financial support.

Acknowledgment: The authors thank all participants in the study.

بهبودی روانشناختی کارکنان: نقش سرمایه‌های روانشناختی و ارضای نیازهای بنیادین

فاطمه محمودی: کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، گروه روانشناسی و مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه اراک، اراک، ایران.

Fatemehmahmoodi398@gmail.com

مرضیه السادات سجادی نژاد*: استادیار گروه روانشناسی و مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه اراک، اراک، ایران.
m-sajadinezhad@araku.ac.ir

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش سرمایه‌های روانشناختی و ارضای نیازهای بنیادین روانشناختی در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان یک شرکت پتروشیمی بود. طرح تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی و نمونه پژوهش شامل ۳۵۱ نفر از کارکنان یک شرکت سهامی پتروشیمی بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه نیازهای بنیادین روانشناختی، پرسشنامه سرمایه‌های روانشناختی و پرسشنامه بهزیستی روانشناختی بود. نتایج تحلیل همبستگی حاکی از آن بود که بین سرمایه‌های روانشناختی و نیازهای بنیادین روانشناختی با بهزیستی روانشناختی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام حاکی از این بود که از بین مؤلفه‌های سرمایه‌های روانشناختی، خودکارآمدی و امیدواری در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی نقش معنادار داشتند و در مجموع، ۱۹٪ از واریانس متغیر وابسته با این دو متغیر پیش‌بینی شد. همچنین، هر سه مؤلفه نیازهای بنیادین روانشناختی (شایستگی، ارتباط و خودمختاری) توانستند به‌طور معناداری بهزیستی روانشناختی را پیش‌بینی کنند؛ بنابراین، افزایش سرمایه‌های روانشناختی و توجه به نیازهای روانشناختی کارکنان در محیط شغلی، نقش مهمی در افزایش بهزیستی آنان دارد و زمینه‌ای برای افزایش بهره‌وری شغلی فراهم می‌کند.

واژه‌های کلیدی: سرمایه‌های روانشناختی، نیازهای بنیادین، بهزیستی روانشناختی کارکنان

مقدمه

بهبودی روانشناختی^۱ مفهوم گسترده‌ای است که شرایط عاطفی و روانی، رضایت کلی از زندگی و میزان رضایت از کار را به تصویر می‌کشد و به‌نوعی به اثربخشی و کارایی روانی فرد اشاره دارد (Obrenovic et al., 2020). به اعتقاد بوسری (۲۰۱۵) بهبودی، مفهومی گسترده است که فقط شامل عوامل منفی نیست؛ بلکه به عوامل مثبتی اشاره دارد که با موفقیت، شادی و سلامتی وصف می‌شود و با وضعیت رضایت‌بخش و زندگی خوب همراه خواهد بود. تجربه هیجانات مثبت، گسترش هدف و حس خودمختاری، توانایی مشارکت در کار و تفریح، برقراری روابط معنی‌دار با دیگران، بیان‌کننده مفهوم بهبودی از دیدگاه گورل^۲ (۲۰۰۹) است. مفاهیم احساسات مثبت و رضایت عمومی از زندگی، بهبودی را شکل می‌دهند؛ بنابراین، احساس بهبودی بالا با تجربه هیجانات مثبت و ارزیابی مثبت از وقایع زندگی همراه است. همچنین، بهبودی پایین، به برآوردهای منفی از وقایع زندگی منجر می‌شود و هیجانات منفی خشم، اضطراب و افسردگی را در پی خواهد داشت (Myers & Diener, 1995).

امروزه مشخص شده است که بهبودی روانی در حیطه‌های متعدد می‌تواند منافع برای فرد و جامعه به همراه داشته باشد؛ برای مثال، در حیطه شغلی اشاره شده است که توجه به «بهبودی روانشناختی» کارکنان، مزایای بسیاری برای سازمان‌ها دارد. بر مبنای نظریه معروف «کارکنان شاد - کارکنان بارآور» کارکنانی که سطوح بالایی از بهبودی را تجربه می‌کنند، بازده کاری خوبی دارند (Nielsen et al., 2017).

عوامل متعددی هستند که مستقیم یا غیرمستقیم و به‌طور مثبت یا منفی می‌توانند بر بهبودی روانشناختی

اثر داشته باشند (Ghobadi et al., 2018). یکی از عناصر تأثیرگذار بر ایجاد و حفظ بهبودی روانشناختی در روانشناسی مثبت، سرمایه‌های روانشناختی^۵ است که با صفاتی چون پشتکار در هدف، اعتقاد به توانایی خود در رسیدن به هدف، مقاومت در شرایط سخت و داشتن اسنادهای مثبت درباره خود در نظر گرفته می‌شود (Luthans et al., 2004). لوتانز (۲۰۰۲) ایجاد حالتی مثبت از رشد روانشناختی در فرد را توصیفی از سرمایه‌های روانشناختی می‌داند که چهار مؤلفه زیر را در بر می‌گیرد: ۱- اعتقاد به اثربخشی خود و تلاش در کسب موفقیت (خودکارآمدی)؛ ۲- داشتن اسنادهای مثبت در خصوص کسب موفقیت‌ها (خوش‌بینی)؛ ۳- پشتکار و هدایت مسیرها در راه موفقیت و نیل به هدف (امیدواری)؛ ۴- مقاومت در برابر مشکلات در راه رسیدن به هدف (تاب‌آوری) (Luthans et al., 2007). لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) پس از بیش از یک دهه تحقیق و نظریه‌پردازی این چهار مؤلفه را شناسایی کردند و معتقدند زمانی که این مؤلفه‌ها با هم ترکیب شوند، یک سازه سطح بالاتر را تشکیل می‌دهند که سرمایه روانشناختی نامیده می‌شود. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، ارزیابی مثبت از شرایط و احتمال رسیدن به موفقیت، مبتنی بر تلاش انگیزه‌محور و همراه با پشتکار را سرمایه روانشناختی مثبت تعریف کرده‌اند. همچنین، مشخص شده است کل (سرمایه روانشناختی) بزرگ‌تر از مجموعه اعضای خودش است (امیدواری، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری)؛ به طوری که زمانی که به تمام این مؤلفه‌ها به‌طور هم‌زمان توجه می‌شود، تأثیر بسیار بیشتری دارند تا زمانی که به‌طور مجزا مورد توجه قرار می‌گیرند. بر این مبنای مؤلفه‌ها تأثیر هم‌افزایی بر یکدیگر دارند (Avolio et al.,

5Psychological Capital
6Self-efficacy
7Optimism
8hope
9resiliency

1Psychological well-being
2Busseri
3Gurel
4happy worker-productive worker thesis

سرمایه های روانشناختی را در افزایش رضایت از زندگی و بهزیستی روانشناختی تأیید کرده اند. همچنین، شواهد پژوهشی حاکی از آن است که ارتقای سلامت روان و بهزیستی روانشناختی در گرو ارضاشدن نیازهای بنیادین روانشناختی^۱ است (Vlachopoulos et al., 2013; Martela & Sheldon, 2019). تحقیقات متعددی به تأیید رابطه ارضای نیازهای اساسی روانشناختی و بهزیستی روانشناختی پرداخته اند (Tang et al., 2020; Toyari et al., 2020; Abolghasemi & Soleimanirad, 2018; Jekar et al., 2018; Akhbarati & Bashardoust, 2016). رایان و دسی^۲ نیازهای بنیادین روانشناختی را برای نخستین بار با عنوان نظریه خودتعیین گری در سال ۲۰۰۰ مطرح کردند و در سال های اخیر در مرکز توجه پژوهش های حوزه نیازها بوده است (Ryan & Deci &, 2017). یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد بهینه و بهزیستی و خرده نظریه های تئوری کلان خودتعیین گری، نظریه نیازهای بنیادین روانشناختی در قالب سه نیاز خودمختاری، شایستگی و ارتباط است. عدم ارضای این نیازها، به خصوص در ارتباط با اشخاص مهم زندگی می تواند به فروپاشی، منفعل بودن و اختلال روانی منجر شود؛ در صورتی که ارضای این نیازها می تواند باعث بهزیستی شود (Deci et al., 1996; Diseth et al., 2012; Vansteenkiste & Ryan, 2013). همچنین، هر سه این نیازها را می توان پایه و مبنایی برای خودانگیختگی فردی و انسجام شخصیتی در نظر گرفت (Deci & Ryan, 1991 as cited in Shir et al, 2019). توانایی رسیدن به نتایج مثبت به همراه احساس مؤثر بودن از نتایج ارضای نیاز شایستگی است (Ryan Deci, 2001; Keyes, 2002; Ryan & Deci, 2015 as cited in Gorji, 2015). دودلی و احساس شکست در خودکارآمدی نیز نتیجه رفع نشدن این نیاز است. داشتن ارتباط ناب و صمیمی، نتیجه

(2012). امروزه پس از گسترش و نفوذ جنبش روانشناسی مثبت به حوزه مدیریت و رفتار سازمانی، ادعا می شود پس از سرمایه انسانی و اجتماعی، سرمایه روانشناختی را می توان مبنای مزیت رقابتی در سازمان ها در نظر گرفت (Avey et al., 2009 as cited in Amirkhani & Arefnezhad, 2012). تنش کمتر، توان بالا و مقابله بهتر با مشکلات، تأثیرپذیری کمتر از رویدادها، کسب دیدگاه روشن از خود و در نهایت سلامت روانشناختی بیشتر از مزایای دارا بودن سرمایه روانشناختی است (Robbins et al., 1994). سرمایه های روانشناختی بر آنچه شما می خواهید بشوید، متمرکز می شود و بر رشد و توسعه خود واقعی فرد به خود ممکن او تأکید می کند. تحقیقات متعدد نشان داده اند دارا بودن این ویژگی ها به بهزیستی روانشناختی افراد می انجامد (Okun, 2020; Kim et al., 2019; Luthans et al., 2017 as cited in Kurt & 2019; Yaghoobi et al., 2019; Demirbolat, Hashemi Nosratabad et al., 2012) و یک مفهوم هسته ای در رفتار سازمانی مثبت تلقی می شود (Luthans et al., 2007). رفتار سازمانی مثبت گرا را مطالعه و کاربرد مثبت گرایی در توانمندی های منابع انسانی و ظرفیت های روانشناختی تعریف می کنند که می توانند برای بهبود عملکرد در محیط کار امروز، اندازه گیری شوند، توسعه یابند و مدیریت شوند و در نهایت، به بهبود کیفیت زندگی کارکنان منجر شوند (Santisi et al., 2020; Yoosef & Luthans, 2007) (as cited in Avolio et al., 2012). همچنین، اشاره شده است که این سرمایه ها به واسطه کاهش مشکلاتی مانند فرسودگی شغلی و بالابردن حس رضایت به بهبود بهزیستی روانشناختی منجر می شود (Garcia & Ayala, 2017). شواهد پژوهشی (Onuoha & Bada, 2016; Singhal & Rastogi, 2018; Sepahvand et al., 2018; Bahari, 2014). نقش مجزای مؤلفه های

1Basic Psychological Needs (BPN)

2Ryan & Deci

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی - تحلیلی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شرکت سهامی پتروشیمی شازند در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ تشکیل دادند که حجم آنان بالغ بر ۴۰۰۰ نفر بود. با توجه به نوع پژوهش و تعداد متغیرهای مورد مطالعه از جامعه مدنظر مطابق با جدول برآورد نمونه کرسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) تعداد ۳۵۱ نفر به شیوه تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. نظر به اینکه جامعه مدنظر از نظر واحد شغلی دارای مرزهای تفکیک شده بود و در هر واحد ویژگی‌ها و خصوصیات متفاوتی حاکم بود، برای انتخاب نمونه معرف، از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد؛ به این صورت که با توجه به اینکه براساس وظایف، مسئولیت‌ها و اختیارات تقریباً ۶ واحد شغلی مجزا در شرکت پتروشیمی وجود داشت، ۳ واحد به شیوه تصادفی، انتخاب و از هر واحد به‌طور تصادفی ۱۱۷ نفر انتخاب شدند تا نمونه مدنظر محقق شود.

ابزار سنجش: پرسشنامه بهزیستی روانشناختی^۲ ریف^۳ مقیاس بهزیستی روانشناختی را در سال ۱۹۸۹ طراحی کرد. فرم اصلی این پرسشنامه دارای ۱۲۰ ماده است؛ ولی در بررسی‌های بعدی فرم‌های کوتاه‌تر ۸۴ ماده‌ای، ۵۴ ماده‌ای و ۱۸ ماده‌ای نیز پیشنهاد شد. این مقیاس ۱۸ گویه دارد و نمره‌گذاری آن براساس طیف لیکرت شش‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) تنظیم شده است. حداقل نمره قابل کسب در این مقیاس ۱۸ و حداکثر نمره ۱۰۸ است و دارای ۶ مؤلفه و برای هر مؤلفه ۳ سؤال و یک نمره کل در نظر گرفته شده است. در این مقیاس، سؤالات ۳، ۴، ۵، ۹، ۱۰، ۱۳، ۱۶، ۱۷ به صورت معکوس و بقیه سؤالات

ارضای نیاز ارتباط است (Ryan, 1995 as cited in Gorji, 2015). تنهایی و عدم ارتباط نیز از نتایج ارضانشدن این نیاز است. امنیت مورد نیاز برای خودمختاری توسط ارتباط تأمین می‌شود و احساس شایستگی نیز به دنبال خودمختاری می‌آید و اعتماد لازم برای وابستگی به محیط و احساس پذیرش توسط شایستگی برآورده می‌شود؛ بنابراین، این نیازها به هم وابسته‌اند و عدم ارضای آنها باعث می‌شود فرد ادراکی شکننده، انتقادی، منفی و بیگانه نسبت به خود پیدا کند (Chen & Jang, 2010 as cited in Naemi & Faghihi, 2017). ضرورت برآورده کردن نیازهای بنیادین برای بهزیستی روانشناختی در زمینه‌های مختلف تأیید (Deci & Ryan, 2008) و بیان شده است ارضانشدن این نیازها با اختلالات روانی ارتباط دارد (Fernet et al., 2013; Kasser & Ryan, 1999 as cited in Turkcapar, & Yasul).

با توجه به مطالب فوق، شناسایی عوامل مرتبط با بهزیستی روانشناختی و به‌کارگیری این عوامل برای افزایش سطح بهزیستی روانشناختی کارکنان، موضوعی مهم برای سازمان‌ها است؛ بنابراین، با توجه به اینکه خوشبختانه براساس منابع، این سرمایه‌ها ثابت نبوده و قابل افزایش‌اند (Bahadori khosroshahi & Hashemi Nosratabad, 2011) و نیز تا کنون پژوهشی نقش این دو متغیر را در پیش‌بینی میزان بهزیستی روانشناختی کارکنان، آن هم در یکی از مهم‌ترین مراکز صنعتی کشور بررسی نکرده است، پژوهش حاضر به دنبال بررسی نقش سرمایه‌های روانشناختی و ارضای نیازهای بنیادین روانشناختی به‌عنوان متغیرهایی از حیطه روانشناسی مثبت، در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان یکی از شرکت‌های سهامی پتروشیمی است تا از این منظر بتواند پیشنهادات کاربردی برای افزایش حس رضایت و بهره‌وری کارکنان این مرکز داشته باشد.

1Krejcie & Morgan

2Psychological Well-being Questionnaire

3Ryff

بهداری خسروشاهی و هاشمی نصرت آباد (۱۳۹۰) سنجیده شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش بهداری خسروشاهی و هاشمی نصرت آباد (۱۳۹۰) برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شد. ضریب آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش حاضر ۰/۹ محاسبه شد.

پرسشنامه نیازهای بنیادین روانشناختی^۴: این مقیاس ۲۱ ماده‌ای نیازهای خودمختاری، شایستگی و ارتباط با دیگران را می‌سنجد و گارسیا، دسی و رایان در سال ۲۰۰۰ ساختند. سؤال‌های ۱، ۴، ۸، ۱۱، ۱۴، ۱۷، ۲۰ مؤلفه خودمختاری، سؤال‌های ۳، ۵، ۱۰، ۱۳، ۱۵، ۱۹ مؤلفه شایستگی و سؤال‌های ۲، ۶، ۷، ۹، ۱۲، ۱۶، ۱۸، ۲۱ مؤلفه ارتباط را می‌سنجد. شیوه نمره‌گذاری آن اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای است. سؤالات ۳، ۴، ۷، ۱۱، ۱۵، ۱۶، ۱۸، ۱۹، ۲۰ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. کسب نمره بالاتر در هر مؤلفه به معنای بالاتر بودن سطح آن نیاز در فرد است. گارسیا و همکاران^۵ (۲۰۰۰) ضرایب پایایی حاصل از اجرای آن روی پدر، مادر، دوستان و شریک رمانتیک را به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۹۱، ۰/۹۱ و ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند. در ایران این مقیاس در نمونه‌های مدیران و دانشجویان ایرانی اجرا شد و ضریب آلفای کرونباخ آن بین ۰/۷۶ تا ۰/۷۹ در نوسان بود و روایی آن نیز مطلوب گزارش شد (Ghorbani & Watson, 2004). ضریب آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش حاضر ۰/۸۳ محاسبه شد.

روش اجرا و تحلیل: روش اجرای پژوهش به این صورت بود که پس از اجرای فرایند نمونه‌گیری و مشخص شدن آزمودنی‌ها، توضیحاتی درباره نقش سازه‌های روانشناختی در بازدهی کارکنان برای آنان

به صورت مستقیم نمره‌گذاری می‌شوند. ریف و کیز^۱ (۱۹۹۵) ضریب همسانی درونی کل آزمون را با استفاده از روش آلفای کرونباخ حدود ۰/۵۵ گزارش کرده‌اند. همچنین، ضریب پایایی کل پرسشنامه از طریق دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۸۸ به دست آمد. عسگری و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود برای تعیین اعتبار پرسشنامه یادشده، نمره آن را با نمره پرسشنامه سلامت عمومی همبسته کردند و مشخص شد رابطه مثبت و معناداری بین آنها وجود دارد ($r=0/31$, $P<0/02$) که بیان‌کننده برخورداری پرسشنامه از اعتبار لازم است. آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۹ به دست آمد.

پرسشنامه سرمایه‌های روانشناختی^۲: لوتانز و اولیو^۳ (۲۰۰۷) پرسشنامه سرمایه روانشناختی را ساختند و به طور وسیعی برای سنجش ساختارهای امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی به کار بردند. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال است که هر خرده‌مقیاس شامل ۶ گویه است. خودکارآمدی با سؤالات ۱-۶، امیدواری با سؤالات ۷-۱۲، تاب‌آوری با سؤالات ۱۳-۱۸ و خوش‌بینی با سؤالات ۱۹-۲۴ سنجیده می‌شوند. آزمودنی به هر گویه در مقیاس شش‌درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ می‌دهد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی حاکی از این بود که این آزمون دارای عوامل و سازه‌های مدنظر سازندگان آزمون است. سازندگان گزارش کردند مدل شش‌عاملی برازش بهتری با داده‌ها دارد و با مدل نظری هم‌همنگی بیشتری دارد. نسبت خی دو این آزمون برابر با ۲۴/۶ است و آماره‌های RMSEA، CFI در این مدل به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۰۸ هستند (Luthans & Avolio, 2007). روایی این پرسشنامه در ایران در پژوهش

1Ryff & Keyes

2Psychological Capital Questionnaire

3Luthans & Avolio

4Basic Psychological Needs Questionnaire

5Garcia et al

پتروشیمی سازند انجام شد. میانگین و انحراف استاندارد سن شرکت کنندگان در تحقیق $۲۷/۶۳ \pm ۵/۲۲$ بود که از این بین ۲۷۸ نفر مرد و ۱۷ نفر زن بودند. از این افراد $۴۵/۱\%$ بیش از ۱۰ سال سابقه خدمت داشتند، $۲۸/۱\%$ سابقه خدمتشان بین ۵ تا ۱۰ سال بود و $۲۶/۸\%$ نیز زیر ۵ سال سابقه خدمت داشتند. ابتدا یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین و انحراف استاندارد بهزیستی روانشناختی، مؤلفه‌های سرمایه‌های روانشناختی و مؤلفه‌های ارضای نیازهای بنیادین روانشناختی و ماتریس همبستگی این متغیرها در جدول ۱ ارائه می‌شود.

داده شد و رضایت شفاهی برای شرکت در پژوهش از آنها کسب شد و دربارهٔ محرمانه‌بودن اطلاعات شخصی و آزادی ایشان برای انصراف از پژوهش توضیحاتی داده شد. سپس آزمودنی‌ها اقدام به تکمیل پرسشنامه‌ها کردند و در پایان از آنها تقدیر و تشکر شد. در ادامه، داده‌ها به شیوه رگرسیون گام به گام تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین سرمایه‌های روانشناختی و ارضای نیازهای بنیادین روانشناختی با بهزیستی روانشناختی کارکنان شرکت

جدول ۱. اطلاعات توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

Table 1. Descriptive in Correlation Matrix of Research Variables

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
بهزیستی روانشناختی	۷۴/۷۹	۱/۸۶	۱							
خودمختاری	۲۹/۵۳	۶/۶۱	-۰/۲۴**	۱						
شایستگی	۲۳/۹۶	۵/۴۲	-۰/۳۵**	۰/۶۳**	۱					
ارتباط	۳۵/۹۸	۷/۱۸	-۰/۱۰*	۰/۷۵**	۰/۵۹**	۱				
خودکارآمدی	۲۷/۶۳	۴/۸۸	۰/۳۶**	۰/۲۹**	۰/۱۱*	۰/۲۸**	۱			
خوش‌بینی	۲۹/۶۶	۵/۲۳	۰/۱۳*	۰/۴۰**	۰/۳۳**	۰/۴۳**	۰/۵۹**	۱		
امیدواری	۲۳/۷۸	۵/۶۶	۰/۰۴	۰/۴۲**	۰/۳۰**	۰/۳۸**	۰/۵۸**	۰/۶۲**	۱	
تاب‌آوری	۲۴/۱۴	۴/۸۴	۰/۱۳*	۰/۴۲**	۰/۲۹**	۰/۳۶**	۰/۵۸**	۰/۷۶**	۰/۶۷**	۱

** $p < 0/01$

* $p < 0/05$

روانشناختی براساس ارضای نیازهای بنیادین روانشناختی و سرمایه‌های روانشناختی از رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام استفاده شد. قبل از اجرای رگرسیون، پیش‌فرض‌های آن بررسی شدند. برای بررسی نرمال‌بودن توزیع متغیرها از نمودار شاخه و برگ و بررسی نمودار ستونی متغیرها استفاده شد که نتایج نرمال‌بودن توزیع متغیرها را تأیید کرد. بررسی داده‌های پرت با استفاده از فاصله‌های ماله‌لانویس^۲ نیز

با توجه به جدول ۱، از بین سرمایه‌های روانشناختی روابط خوش‌بینی ($r=0/18$)، تاب‌آوری ($r=0/13$) و خودکارآمدی با بهزیستی روانشناختی معنادار است؛ اما رابطه امیدواری با بهزیستی معنادار نبود. همچنین، از بین نیازهای بنیادین روانشناختی، رابطه بین شایستگی با بهزیستی روانشناختی ($r=-0/35$) و رابطه خودمختاری با بهزیستی روانشناختی ($r=-0/24$) و نیز رابطه ارتباط با بهزیستی روانشناختی ($r=-0/10$) از نظر آماری منفی و معنادار بود. در ادامه، برای پیش‌بینی بهزیستی

نزدیک به ۱ نشان دهنده عدم هم خطی متغیرهاست (مقدار VIF نباید بزرگ تر از ۱۰ باشد). مقدار تولرانس نیز برای متغیرهای خودمختاری، شایستگی و ارتباط به ترتیب ۰/۳۷، ۰/۵۶ و ۰/۴۰ و برای متغیرهای خودکارآمدی و امیدواری به ترتیب ۰/۶۵ و ۰/۶۳ بود. با توجه به اینکه همه این شاخص های تحمل بیش از ۰/۱ هستند، باز هم عدم هم خطی تأیید می شود. جدول ۲ خلاصه مدل و نتایج رگرسیون پیش بینی بهزیستی روانشناختی بر مبنای مؤلفه های سرمایه های روانشناختی را نشان می دهد.

نشان داد داده پرتی که نگران کننده باشد، وجود نداشت. همچنین، استقلال خطاها با استفاده از آزمون دوربین - واتسون مقدار ۱/۷۹ را نشان داد که در دامنه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد و این پیش فرض نیز برقرار بود ($p < 0/05$). به منظور ارزیابی مفروضه هم خطی بودن عامل تورم واریانس (VIF) بررسی شد. مقدار VIF برای متغیر خودمختاری ۲/۶۷، برای متغیر ارتباط ۲/۴۴ و برای متغیر شایستگی ۱/۷۷ بود. همچنین، مقدار VIF برای هر دو متغیر خودکارآمدی و امیدواری ۱/۵۲ بود. مقادیر به دست آمده نشان داد در متغیرهای پژوهش پدیده هم خطی بودن رخ نداده است؛ زیرا مقادیر

جدول ۲. خلاصه مدل و نتایج پیش بینی بهزیستی روانشناختی بر مبنای مؤلفه های سرمایه های روانشناختی

Table 2. Model Summary and Results of the prediction of psychological well-being based on psychological capital' components

مدل	R	R ²	R ² change	B	Beta	T	F	Sig
گام ۱ خودکارآمدی	۰/۳۶	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۷۹	۰/۳۶	۶/۶۱	۴۳/۸۰	۰/۰۰۰۱
گام ۲ خودکارآمدی و امیدواری	۰/۴۵	۰/۲۰	۰/۰۶	۱/۲۱	۰/۵۵	۸/۴۴	۳۵/۶۶	۰/۰۰۰۱
				۰/۶۰	۰/۳۲	۴/۸۹		

پیش بینی متغیر وابسته، یعنی بهزیستی روانشناختی را بيفزاید.

با توجه به ضرایب رگرسیون خودکارآمدی (با ضریب بتای ۰/۳۶) و امیدواری (با ضریب بتای ۰/۳۲) از بین مؤلفه های سرمایه های روانشناختی نقش معناداری در پیش بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان داشتند. نقش مؤلفه های خوش بینی و تاب آوری در پیش بینی بهزیستی روانشناختی معنادار نبود و بنابراین، از معادله رگرسیون گام به گام حذف شدند.

در ادامه، خلاصه مدل و نتایج رگرسیون پیش بینی بهزیستی روانشناختی بر مبنای مؤلفه های نیازهای بنیادین روانشناختی در جدول ۳ آمده است.

نتایج آزمون رگرسیون گام به گام در جدول ۲ نشان می دهند متغیرهای پیش بین خودکارآمدی و امیدواری از بین مؤلفه های سرمایه های روانشناختی پیش بینی کننده معناداری برای بهزیستی روانشناختی هستند. در گام نخست خودکارآمدی، ۱۳ درصد از واریانس تغییرات بهزیستی روانشناختی کارکنان را تبیین می کرد ($F=43/8, p < 0001$). در گام دوم، اضافه شدن متغیر امیدواری به متغیر خودکارآمدی، در حدود ۷ درصد دیگر از واریانس بهزیستی روانشناختی را تبیین کرد ($F=35/66, p < 0001$) و سبب شد حدود ۱۹ درصد از واریانس بهزیستی روانشناختی با این دو متغیر به طور معناداری پیش بینی شوند. در مجموع، هر یک از این دو مدل توانست به طور معناداری سهم

جدول ۳. خلاصه مدل و نتایج پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی بر مبنای مؤلفه‌های ارضای نیازهای بنیادین روانشناختی

Table 3. Model Summary and Results of the prediction of psychological well-being based on basic psychological needs' components

Sig	F	T	Beta	B	R ² change	R ²	R	مدل
۰/۰۰۰۱	۳۹/۶۴	۶/۲۹	-۰/۳۵	-۰/۶۹	۰/۱۲	۰/۱۲	۰/۳۵	گام ۱ شایستگی
۰/۰۰۰۱	۲۲/۷۳	۶/۴۶	-۰/۴۴	-۰/۸۸	۰/۰۱	۰/۱۴	۰/۳۷	گام ۲ شایستگی، ارتباط
۰/۰۰۰۱	۱۷/۳۳	۵/۲۰	-۰/۳۸	-۰/۷۵	۰/۰۱	۰/۱۵	۰/۳۹	گام ۳ شایستگی، ارتباط، خودمختاری

سرمایه‌های روانشناختی و ارضای نیازهای بنیادین روانشناختی آنان انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان دادند از بین مؤلفه‌های سرمایه‌های روانشناختی، روابط خودکارآمدی، خوش‌بینی، تاب‌آوری با بهزیستی روانشناختی از نظر آماری معنی‌دار است و با توجه به جهت همبستگی مثبت می‌توان نتیجه گرفت با افزایش سرمایه‌های روانشناختی (خودکارآمدی، خوش‌بینی، تاب‌آوری) بهزیستی روانی افراد بهبود می‌یابد. همچنین، باید اشاره کرد ضریب همبستگی بین امیدواری با بهزیستی روانشناختی از نظر آماری معنی‌دار نبود.

نتایج به‌دست آمده از این پژوهش، با نتایج تحقیقات انجام‌شده یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۸؛ سپهوند و همکاران ۱۳۹۷؛ هاشمی نصرت‌آباد و همکاران، ۱۳۹۱؛ اوکان، ۲۰۲۰؛ سنتیسی و همکاران، ۲۰۲۰؛ گارسیا و آیالا، ۲۰۱۷ همسو بود و نشان می‌دهد سرمایه‌های روانشناختی با بهزیستی روانشناختی همبسته و با مشکلات روانی ناهمبسته است. در واقع می‌توان از سرمایه‌های روانشناختی به‌منظور مقابله بهتر با موقعیت‌های استرس‌زا، کاهش تنش، توان بالا در برابر مشکلات، دیدگاه روشن نسبت به خود و سلامت روانشناختی بالاتر (Robbins et al., 1994) بهره برد. همچنین، مشخص شده است سرمایه روانشناختی بر

نتایج آزمون رگرسیون گام به گام در جدول ۳ نشان می‌دهند متغیرهای پیش‌بین شایستگی، ارتباط و خودمختاری پیش‌بینی‌کننده معناداری برای بهزیستی روانشناختی هستند. در گام نخست، شایستگی حدود ۱۲ درصد از واریانس تغییرات بهزیستی روانشناختی کارکنان را تبیین می‌کرد ($F=64/39, p<0001$). در گام دوم، اضافه‌شدن متغیر ارتباط به متغیر شایستگی، در حدود ۱/۵ درصد دیگر از واریانس بهزیستی روانشناختی را تبیین کرد ($F=73/22, p<0001$) و در نهایت، اضافه‌شدن متغیر خودمختاری با اضافه‌کردن سهم پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی، سبب شد حدود ۱۶ درصد از واریانس بهزیستی روانشناختی با این سه متغیر به‌طور معناداری پیش‌بینی شوند ($F=33/17, p<0001$). در مجموع، هر یک از این مدل‌ها توانست به‌طور معناداری سهم پیش‌بینی متغیر وابسته یعنی بهزیستی روانشناختی را بیفزاید.

با توجه به ضرایب مسیر شایستگی (با ضریب بتای ۰/۳۸)، ارتباط (با ضریب بتای ۰/۲۸) و خودمختاری (با ضریب بتای ۰/۲۱) نقش معناداری در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان داشتند.

بحث

پژوهش حاضر به‌منظور پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان شرکت پتروشیمی سازند بر مبنای

اظهار می کنند خودکارآمدی در کاهش فرسودگی هیجانی مؤثر است و به نظر می رسد این کاهش فرسودگی هیجانی در افزایش هیجانات مثبت و بهزیستی روانشناختی نقش داشته باشد. همچنین، اعتماد به توانمندی های شخصی در انجام وظایف محوله، به خصوص وقتی در کنار حس شایستگی و کفایت و تسلط بر اوضاع و وظایف شغلی (در حیطه ارضای نیازهای بنیادین) قرار می گیرد، به ایجاد حس مثبت شخص نسبت به خویش که از اجزای بهزیستی است، مؤثر است؛ اما در کنار مؤلفه خودکارآمدی، مؤلفه امیدواری نیز در پیش بینی بهزیستی روانشناختی نقش معناداری دارد. بهاری (۱۳۹۳) بیان می کند در تعاریف قبلی امید، بیشتر بر تفکر معطوف به هدف تأکید می شد؛ در حالی که در مطالعات اشنایدر درباره امید، دو بعد انتظار و کارآمدی ادغام شده اند. طبق دیدگاه اشنایدر (Snyder et al, 2007 as cited in Bahari, 2014) امید دو بعد شناختی مرتبط با هم دارد: ۱) قدرت پایوری یا عاملیت (افکاری که فرد درباره توانایی خود برای شروع و حفظ حرکت در مسیر انتخاب شده به سمت هدف دارد و یک مؤلفه انگیزشی است) و ۲) قدرت راهیابی (تصور توانایی شخص برای شناسایی و ایجاد مسیر به سمت هدف)؛ بنابراین، با توجه به اینکه مؤلفه دوم امید، یعنی قدرت راهیابی، به نوعی به حس خودکارآمدی نزدیک است، این دو مؤلفه از مؤلفه های سرمایه های روانشناختی در کنار هم قدرت گرفته اند و نقش معناداری در پیش بینی بهزیستی روانشناختی دارند. شاید بتوان اشاره کرد با توجه به اینکه در برخی بخش های شرکت های صنعتی مهم همانند شرکت پتروشیمی سازند، مسئولیت انجام وظیفه در واحد اختصاصی به فرد واگذار می شود و برای افراد امکان پیشرفت و امید به بهبود وضعیت شغلی در آینده وجود دارد، این دو متغیر نقش مهمی در پیش بینی

طیف گسترده ای از نتایج فردی و سازمانی همچون تعهد سازمانی و رضایت شغلی اثر می گذارد و با بدبینی به عنوان یک رفتار ضد تولید رابطه منفی دارد. همچنین، علاوه بر کارکردهای رفتار سازمانی سرمایه روانشناختی، مشخص شده است سرمایه روانشناختی تلویحات مهمی برای مدیریت منابع انسانی دارد و می توان از آن برای گزینش، ارتقا و حفظ و نگهداری کارکنان استفاده کرد (Avolio et al., 2012).

نکته مثبت این است که برخلاف عوامل ثابت ژنتیکی، نشان داده شده است که ظرفیت های سرمایه روانشناختی انعطاف پذیرند و احتمال اینکه بتوان میزانی از رشد و توسعه را در طول حیات فرد با توجه به عوامل موقعیتی مطلوب، انگیزش خاص در آن برهه از زمان، شوک روحی روانی و حتی روان درمانی جامع ایجاد کرد، همواره وجود دارد (Bahadori khosroshahi & Hashemi Nosratabad, 2011).

بیلی و اشنایدر (Bailey & Bahari, 2014) معتقدند نیروی خواستن و حرکت به سوی هدف و بررسی مسیرهای دستیابی به اهداف در امید وجود دارد. شاید مشخص بودن مسیر و اهداف شغلی در شرکتی مانند پتروشیمی و ناکارآمد بودن کارکنان در تغییر مسیر را بتوان علت معنادار نبودن رابطه امیدواری و بهزیستی روانشناختی دانست؛ البته در تحلیل رگرسیون گام به گام نتایج نشان دادند دو متغیر خودکارآمدی و امیدواری در کنار هم توانستند نقش معناداری در پیش بینی بهزیستی روانشناختی داشته باشند و توانستند در مجموع حدود ۱۹ درصد از واریانس بهزیستی روانشناختی را تبیین کنند. درخصوص خودکارآمدی، پژوهش های بسیاری نقش خودکارآمدی را در بهزیستی روانشناختی تأیید کرده اند (Onuoha & Bada, 2016; Singhal & Rastogi, 2018; Okun, 2020). اوها و بادا (۲۰۱۶)

می‌کند و این مسئله در خدمت برآوردن تمایل به رشد ذاتی افراد، به تقویت بهزیستی روانشناختی فرد (همراه با عاطفه مثبت، حس رضایت و سرزندگی) منجر می‌شود. نیاز به خودمختاری که به نیاز فرد به داشتن آزادی برای اخذ تصمیمات اشاره دارد و به حس مسئولیت فرد در قبال رفتارش کمک می‌کند، به‌طور مثبت با شاخص‌های مثبت رفاه و به‌طور منفی با شاخص‌های منفی بهزیستی دارد؛ در حالی که کنترل‌شدن توسط دیگران با شاخص‌های مثبت بهزیستی همبستگی منفی و با شاخص‌های منفی بهزیستی همبستگی مثبت دارند (Deci & Ryan, 1985). همچنین، ارضای نیاز شایستگی که با احساس اقتدار مؤثر تسلط بر محیط اجتماعی و پیامدهای شغلی اشاره دارد، با توانایی تحمل بالا در شکست‌ها و تاب‌آوری در برابر مشکلات محیط کار همراه است (Ryan & Deci, 2001). کی‌یز (۲۰۰۲) معتقد است شکل‌دهی محیط پیرامون و زندگی براساس شرایط فردی و حفظ و تسلط بر آن، بیان‌کننده مفهوم تسلط بر محیط بوده که یکی از عوامل کلیدی بهزیستی است. آشکار است که چنین تسلطی به عملکرد و تلاش فرد وابسته است و با خلاقیت در شرایط خانوادگی، زندگی اجتماعی و شغل حاصل می‌شود و در چنین محیطی است که افزایش توانمندی‌های شغلی و حس کفایت به افزایش بهزیستی روانشناختی منجر می‌شود. ارضای نیاز ارتباط که به حس اطمینان از تعلق و برقراری رابطه با دیگران در محیط اجتماعی اشاره دارد (Ryan & Deci, 2001) می‌تواند به حس پذیرش اجتماعی^۱ از سوی دیگران منجر شود و از این طریق به افزایش بهزیستی کمک کند. ریان و دسی (۲۰۱۷) اظهار می‌کنند ارضای نیاز ارتباط، به فرد احساس دوست داشته شدن و ارتباط

بهزیستی روانشناختی داشته‌اند. همچنین، با توجه به اینکه در حس امیدواری، به‌نوعی انتظارات مثبت درباره آینده مستتر است و در قدرت پایوری به‌نوعی تحمل مشکلات و سختی‌ها نهفته است که به مفهوم تاب‌آوری نزدیک می‌شود، شاید بتوان گفت امید در کنار خودکارآمدی مفاهیم اصلی سرمایه‌های روانشناختی را پوشش می‌دهد و در نتیجه، در معادله نهایی رگرسیون خوش‌بینی و تاب‌آوری از معادله حذف شدند.

یافته دیگر پژوهش نیز حاکی از این بود که بین نیازهای بنیادین شایستگی و خودمختاری با بهزیستی روانشناختی رابطه منفی وجود دارد. به عبارت دیگر، با کاهش یا ارضای بیشتر نیازهای بنیادین روانشناختی، بهزیستی روانشناختی افزایش پیدا می‌کند. نتایج به‌دست آمده از تحقیق حاضر، ضمن تأیید و همسوبودن با نتایج تحقیقات انجام‌شده تویاری و همکاران، ۱۳۹۸؛ جوکار و همکاران، ۱۳۹۷؛ ابوالقاسمی و سلیمانی‌راد، ۱۳۹۷؛ مارتلا و شلدون، ۲۰۱۹؛ دیست و همکاران، ۲۰۱۲، نشان می‌دهد ارضای نیازهای بنیادین روانشناختی با بهزیستی روانی همبسته و با مشکلات روانی ناهمبسته است. درواقع می‌توان از نیازهای بنیادین روانشناختی به‌منظور جلوگیری از اختلالات روانی، حفظ زندگی، رشد و سلامت (Kasser & Ryan, 2000 as cited in Turkcapar, & Yasul, 2020)، توسعه و بهبود انگیزه (Deci et al., 1996) افزایش احساسات مثبت شادی و نشاط و کاهش احساسات منفی در زندگی فردی و جمعی، رضایت از زندگی و در نهایت بهزیستی روانی (Tang et al., 2020) بهره برد.

به‌طور کلی، یافته‌های مطالعات فراتحلیلی (Tang et al., 2020) فرضیه خودتعیین‌گری ریان و دسی (۲۰۱۷) را تأیید می‌کند. این فرضیه ادعا می‌کند ارضای این سه نیاز بنیادین، نیرو و قوت روانشناختی برای فرد فراهم

1 Social Acceptance

فضای شغلی، زمینه را برای ارضای بهینه این نیازها فراهم آورند.

منابع

آوولی، ب. ج، لوتانز، ف؛ یوسف، ک. ا. (۲۰۱۲). سرمایه روانشناختی سازمان: تحولی در مزیت رقابتی سرمایه انسانی. (ترجمه: ع. ر، جمشیدیان؛ و م، فروهر)، نشر آبیژ (تاریخ نشر به زبان اصلی ۲۰۰۷).

ابوالقاسمی، ع؛ سلیمانی راد، ح. (۱۳۹۷). پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی دانشجویان سلفی‌گیر براساس صفات سه گانه تاریک شخصیت، نیازهای روانشناختی و احساس بیگانگی. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۱(۲۷)، ۲۲۴-۲۰۵.

اخباراتی، ف؛ بشردوست، س. (۱۳۹۵). پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی براساس عملکرد خانواده و نیازهای بنیادی روانشناختی دانش‌آموزان. مجله اصول بهداشت روانی، ۱۸ (ویژه‌نامه)، ۳۷۴-۳۷۹.

امیرخانی، ط؛ عارف‌نژاد، م. (۱۳۹۱). تحلیل تأثیر رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روانشناختی بر سرمایه اجتماعی. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۷(۲۶)، ۸۹-۱۱۴.

بهداری خسروشاهی، ج؛ هاشمی نصرت‌آباد، ت. (۱۳۹۰). رابطه امیدواری و تاب‌آوری با بهزیستی روانشناختی در دانشجویان. نشریه اندیشه و رفتار روانشناسی بالینی، ۲۲(۶)، ۴۱-۵۰.

بهاری، ف. (۱۳۹۳). مبانی امید و امید درمانی (راهنمای امید درمانی)، نشر دانژه.

تویاری، ع؛ بختیارپور، س؛ پاشا، ر؛ برنا، م. ر. (۱۳۹۸). مدل‌یابی رابطه بین حمایت اجتماعی و ذهن‌آگاهی با بهزیستی روانشناختی با توجه به نقش میانجی ارضای نیازهای اساسی روانشناختی در والدین کودکان استثنایی. روش‌ها و مدل‌های روانشناختی، شماره ۴، ۱۶۳-۲۰۲.

سالم و ایمن از جانب دیگران بدون قضاوت و مشروط‌بودن به چیزی را به همراه خواهد داشت. با توجه به اینکه همان‌گونه که اشاره شد واگذاری بخشی از مسئولیت‌ها در این شرکت صنعتی، حس خودمختاری و انجام مناسب وظیفه محوله، حس شایستگی را ایجاد می‌کند و نیز روابط نسبتاً مناسبی بین کارکنان حاکم است، پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی براساس هر سه مؤلفه نیازهای بنیادین دور از انتظار نبوده است. محدودیت‌ها در مسیر پژوهش، همواره نگرانی‌هایی درباره تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش ایجاد می‌کند. در پژوهش حاضر، محدودبودن جامعه آماری پژوهش به کارکنان شرکت پتروشیمی شازند بود که این مسئله تعمیم یافته‌ها به سایر محیط‌های صنعتی با بافت و شرایط متفاوت را با محدودیت مواجه می‌سازد. همچنین، در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد که به جهت بحث نگرانی از ارزشیابی و تمایل به ایجاد تصویری مثبت از خویش در ذهن دیگران، همواره صحت اطلاعات جمع‌آوری شده تهدید می‌شود و به نظر می‌رسد در تفسیر نهایی داده‌ها این مورد باید مدنظر قرار گیرد. همچنین، شایان ذکر است با توجه با ماهیت طرح تحقیق که از نوع همبستگی بود، در تفسیر نتایج حاصله به صورت روابط علی و معلولی باید جانب احتیاط را رعایت کرد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی برای رفع محدودیت‌های مذکور از روش‌هایی مانند مصاحبه با کارکنان نیز استفاده شود و مداخلاتی نیز برای آموزش مؤلفه‌های سرمایه‌های روانشناختی برای کارکنان طراحی و اجرا شود تا به حس رضایتمندی بهتر کارکنان منجر شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود سرپرستان محیط‌های صنعتی به نیازهای بنیادین روانشناختی کارکنان توجه بیشتری کنند و با تغییرات

یعقوبی، ا؛ نادری‌پور، ح؛ یارمحمدی واصل، م؛ محقق، ح. (۱۳۹۸). تبیین بهزیستی روانشناختی براساس ذهن‌آگاهی، نیاز به شناخت و سرمایه‌های روانشناختی در دانشجویان. فصلنامه روانشناسی تربیتی، ۱۵ (۵۲)، ۲۱۷-۲۳۷.

References

- Abolghasemi, A., & Soleimanirad, H. (2018). Predicting the psychological well-being of the selfie-taking university students According to Dark Triad Traits, Psychological Needs and Feeling of Alienation. *Culture in Islamic University*, 8(27), 205-224. (In Persian).
- Akhbarati, F., & Bashardoust, S. (2016). The prediction of psychological well-being according to family function and basic psychological needs of students. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 18(Special Issue), 347-379. (In Persian).
- Amirkhani, T., & Arefnezhad, M. (2012). The Impact of organizational citizenship behavior and psychological capital on social capital. *Iranian Journal of Management Sciences*, 7 (26), 89-114. (In Persian).
- Asgari, P., Ehteshamzadeh, P., & Pirzaman, S. (2009). Relationship between Spiritual Coping and Androgyny with Psychological Well-being among Students of Islamic Azad University, Andimeshk Branch. *New Discoveries in Psychology (Social Psychology)*, 4(11), 22-33. (In Persian).
- Avolio, B.G., Luthans, F., & Yoosef, K., A. (2007). *Psychological Capital of the Organization: Evolving in the Competitive Advantage of Human Capital*. (Translators: A.R. Gamshidian & M. Froohar). Ayazh. (Publication in original language, 2012)
- Bahadori Khosroshahi, J., & Hashemi Nosratabad, T. (2011). The Relationship between Hopefulness and Resiliency with Psychological Wellbeing: A Study in the University Students. *Thought and Behavior Journal of Clinical Psychology*, 6(22), 41-50. (In Persian).
- Bahari, F. (2014). *The Basics of Hope and Hope Therapy (Manual of Hope Therapy)*. Danzhe. (In Persian).
- Busseri, M. A. (2015). Toward a resolution of the tripartite structure of subjective

جوکار، ف؛ فرهادی، م؛ دلفان بیرانوند، آ. (۱۳۹۷). پیش‌بینی بهزیستی ذهنی براساس راهبردهای تنظیم شناختی هیجان، سبک دفاعی، صداقت و نیازهای اساسی روانشناختی. *مطالعات روانشناختی*، ۱۴ (۲)، ۵۷-۷۳.

سپهوند، ت؛ مجیدی کرهرودی، م؛ موسوی‌پور، س؛ سپهوند، ف. (۱۳۹۷). پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان بر مبنای حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت محیط کاری و خودکارآمدی. *پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت*، ۴ (۱)، ۳۵-۴۸.

عسگری، پ؛ احتشام‌زاده، پ؛ پیرزمان، س. (۱۳۸۸). رابطه سازگاری معنوی و آندروژنی با بهزیستی روانشناختی در دانشجویان. *نشریه یافته‌های نو در روانشناسی (روانشناسی اجتماعی)*، ۴ (۱۱)، ۲۲-۳۳.

قبادی، ا؛ نیکدل، ف؛ نوشادی، ن. (۱۳۹۷). نقش واسطه‌ای شیوه‌های مقابله با تنیدگی در رابطه بین تفکر خلاق و بهزیستی روانشناختی. *مجله روانشناسی*، ۲۲ (۱)، ۸۴-۹۹.

گرچی، معصومه. (۱۳۹۵). پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی دانشجویان براساس نیازهای بنیادین روانشناختی و کمال‌گرایی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

ناعمی، ع. م؛ فقیهی، س. (۱۳۹۶). رابطه ارضای نیازهای بنیادین روانشناختی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: زنان شاغل دانشگاه آزاد اسلامی واحد سبزوار). *زن و مطالعات خانواده*، ۸ (۳۶)، ۱۳۸-۱۲۱.

هاشمی نصرت‌آباد، ت؛ باباپور خیرالدین، ج؛ بهادری خسروشاهی، ج. (۱۳۹۱). نقش سرمایه روانشناختی در بهزیستی روانی با توجه به اثرات تعدیلی سرمایه اجتماعی. *پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی*، ۱ (۴)، ۱۲۳-۱۴۴.

- Gürel, N. A. (2009). *Effects of thinking styles and gender on psychological well-being* [Master's thesis, Middle East Technical University].
- Hashemi Nosratabad, T., Babapour Kheirodin, J., & Bahadori Khosroshahi, J. (2012). Role of Psychological Capital in Psychological Well-Being by Considering the Moderating Effects of Social Capital. *Social Psychology Research, 1*(4), 123-144. (In Persian).
- Jokar, F., Farhadi, M., & Delfan Beyranvand, A. (2018). Prediction of Subjective Well-being based on Cognitive Emotion Regulation Strategies, Defensive Styles, Honesty and Psychological Needs. *Psychological Studies, 14*(2), 57-73. (In Persian).
- Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior, 43*(2), 207-222.
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review, 22*(1), 108-125.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.
- Kurt, N., Demirbolat, A. O. (2019). Investigation of the Relationship Between Psychological Capital Perception, Psychological Well-Being and Job Satisfaction of Teachers. *Journal of Education and Learning, 8*(1), 87-99.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior, 23* (6), 695-706.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541-72.
- Luthans, F., Avolio, B. J. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 6*, 138-146.
- Luthans, F., Luthans, K., Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: well-being. *Journal of Personality, 83*(4), 413-428.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. and Williams, G. C. (1996). Need Satisfaction and the Self-Regulation of Learning. *Learning and Individual Differences, 8*, 165-183.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology, 49*(1), 14-23.
- Diseth, A. Danielsen, A. g., & Samdal, O. (2012). A path analysis of basic need support, self-efficacy, achievement goals, life satisfaction and academic achievement level among secondary school students. *Journal of Educational Psychology, 32*(3), 335-354.
- Fernet, C., Austin, S., Trepanier, S. G., Dussault, M. (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(2), 123-37.
- Garcia, G. M., Ayala, J. C. (2017). Relationship between Psychological Capital and Psychological Well-Being of Direct Support Staff of Specialist Autism Services. The Mediator Role of Burnout. *Journal of Frontiers in Psychology, 8*, 1-12.
- Ghobadi, A., Nikdel, F., & Noshadi, N. (2018). Mediating Role of Coping with Stress Ways in the Relationship between Creative Thinking and Psychological Well-Being. *Journal of Psychology, 22*(1), 84-99. (In Persian).
- Ghorbani, N. & Watson, P. J. (2004). Two facets of self-knowledge, big five; and promotion among Iranian managers. *Journal of Social Behavior and Personality: An International Journal, 32*(8), 769-776.
- Gorgi, M. (2015). *Predicting Psychological Well-being of students based on basic psychological needs and perfectionism*. [Master of Art Thesis. Allame Tabatabai University]. (In Persian).
- Guardia, G. J. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Within person variation in security of attachment: A self-theory perspective on attachment, Need Fulfillment and wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology, 79*, 367-384.

- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*, 719-727.
- Santisi, G., Ernesto, L., Magnano, P., Zarbo, R., Zammitti, A. (2020). Relationship between Psychological Capital and Quality of Life: The Role of Courage. *Journal of Sustainability, 12*(13), 1-14.
- Sepahvand, T., Majidi Kerahroodi, Moosavipour, S., & Sepahvand, F. (2018). Predicting the psychological well-being of employees based on perceived organizational support, workplace spirituality and self-efficacy. *Positive Psychology Research, 4*(1), 35-48. (In Persian).
- Shir, N., Nikolaev, B. N., Wincent, J. (2019). Entrepreneurship and well-being: The role of psychological autonomy, competence, and relatedness. *Journal of Business Venturing, 34*(5), 1-17.
- Singhal, H., & Rastogi, R. (2018). Psychological capital and career commitment: the mediating effect of subjective well-being. *Management Decision, 56*(2), 458-473 <https://doi.org/10.1108/MD-06-2017-0579>
- Tang, M., Wang, D., Guerrien, A. (2020). A systematic review and meta-analysis on basic psychological need satisfaction, motivation, and well-being in later life: Contributions of self-determination theory. *PsyCh Journal, 9*, 5-33.
- Toyari, E., Bakhtiarpoor, S., Pasha, R., & Bornia, R. (2020). Modling the Relationship between the Effect of Social support and Mindfulness on Psychological Well-being Considering the Mediating Role of Satisfying basic Psychological Needs in Parents of Exceptional Children. *Psychological Methods and Models, 4*, 163-202. (In Persian).
- Turkcapar, U., Yasul, Y. (2020). Investigation of the Basic Psychological Needs of Physical Education and Sports School Students According to Several Variables. *Journal of Eurasia Sport Sciences & Medicine, 2*(2), 33-40.
- Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of Psychotherapy Integration, 23*, 263-280.
- Going Behind Human and Social Capital. *Journal Business Horizons, 47*(1), 45-50.
- Martela, F., Sheldon, K. M. (2019). Clarifying the Concept of Well-Being: Psychological Need Satisfaction as the Common Core Connecting Eudaimonic and Subjective Well-Being. *Review of General Psychology, 23*(4), 458-474.
- Myers, D. G., Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science, 6*, 10-19.
- Naemi, A. M., & Faghihi, S. (2017). The relationship between Basic Psychological Needs Satisfaction and resiliency with Job burnout” (Case Study: female employees of Islamic Azad University of Sabzevar). *Women and Family Studies, 8*(36), 121-138. (In Persian).
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress, 31*(2), 101-120.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology, 11*, 475.
- Okun, O. (2020). The Positive Face of Human Capital, Psychological Capital, and Well-Being. In Hai-Jew, S. (Eds.), *Maintaining Social Well-Being and Meaningful Work in a Highly Automated Job Market* (145-170). IGI Global.
- Onuoha, U. C., & Bada, O. V. (2016). Spirituality, Selfefficacy, Age, and Gender as predictors of Psychological Wellbeing among Flood Survivors in Nigeria. *IOSR Journal of Humanities and Social Science, 21*(10), 43-49.
- Robbins, S., Waters-Marsh, T., Caccioppe, R., Millet, B. (1994). *Organisational Behaviour. Prentice Hall*. Australia.
- 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.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-determination theory. *Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publication.

Yaghoobi, A., Naderipour, H., Yarmohammadi Vassel, M., & Mohagheghi, H. (2019). The explaining of Psychological Well-being based on Mindfulness, Need for Cognition and Psychological Capital in the students. *Educational Psychology, 15*(52), 217-237. (In Persian).

Vlachopoulos, S. P., Asci, F. H., Cid, L., Ersoz, G., González- Curte, D., Moreno-Murcia, J. A., Moutão, J. (2013). Cross-cultural invariance of the basic psychological needs in exercise scale and need satisfaction latent mean differences among Greek, Spanish, Portuguese and Turkish samples. *Psychology of Sport and Exercise, 14*(5), 622-31.