

## Research Article

# The Relationship Between Character Strengths, Person-Job Fit and Job Involvement with Organizational Well-Being in Social Security

M. Moradi<sup>1</sup>, M. Khanjani<sup>2\*</sup> & M. Asgari<sup>3</sup>

1. MA in General Psychology, Allameh Tabataba'i University

2. Department of Clinical Psychology, Allameh Tabataba'i University. Email: Khanjani.mahdi@gmail.com

3. Associate Professor, Department of Psychometrics, Allameh Tabataba'i University.

## Abstract

**Aim:** This study was conducted to determine the relationship between character strengths, person-job fit and job involvement with organizational well-being in west Tehran social security employees. **Methods:** The research method was correlation and statistical population was 1400 employees of west Tehran Social Security Organization and its branches. The sample size was 312 employees which were selected by random cluster sampling. Tools used for this study were Kanungo's job involvement questionnaire (1982), workplace Perma profiler by Kern (2014), via character strengths questionnaire by Peterson and Seligman (2004) and person job fit questionnaire by Ahmadi (2015). Data from 312 questionnaires were analysed using structural equations with partial least squares method in Smart PLS software. **Findings:** Calculation and analysis of fitness indicators using Smart-PLS software, confirmed adaptation of conceptual framework and empirical data. The conceptual model was validated by Goodness of Fit index (GOF=0.733). The results also showed that character strengths, person job fit, job involvement and organizational well-being are related and job involvement played a mediating role in the relationship ( $p=0.001$ ,  $t= 3.137$ ,  $t=3.543$ ). **Conclusion:** Fostering and encouraging using of character strengths by employees alongside with applying person job fit concept in hiring and task assigning in organization, can lead to higher organizational well-being and positive outcomes for both organization and employees.

**Key words:** *Organizational Well-Being, Person-Job Fit, Character Strengths, Flourish, Work Engagement*

**Citation:** Moradi, M., Khanjani, M., & Asgari, M. (2021). The Relationship Between Character Strengths, Person-Job Fit and Job Involvement with Organizational Well-Being in Social Security. *Quarterly of Applied Psychology*, 15(3):449-476.

## رابطه توانمندی‌های منش، تناسب شغلی و مشغولیت شغلی با بهزیستی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی

مهرناز مرادی<sup>۱</sup>، مهدی خانجانی<sup>۲\*</sup> و محمد عسگری<sup>۳</sup>

۱. کارشناس ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.
۲. استادیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی، ایمیل: Khanjani.mahdi@gmail.com
۳. دانشیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی.

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه توانمندی‌های منش، تناسب شغلی و مشغولیت شغلی با بهزیستی سازمانی در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی غرب تهران بزرگ صورت گرفت. **روش:** طرح پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی با استفاده از مدل معادلات ساختاری بود. شرکت‌کنندگان این پژوهش ۳۱۲ نفر از کارکنان شاغل در اداره کل تأمین اجتماعی غرب تهران بزرگ و شعب تابعه آن در سال ۱۳۹۹ بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های شکوفایی در محل کار کرن (۲۰۱۴)، مقیاس تناسب شغلی احمدی (۱۳۹۴)، فضیلت‌های دخیل در عمل پترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) و مشغولیت شغلی کانونگو (۱۹۸۲) پاسخ دادند. در مجموع ۳۱۲ پرسشنامه قابل استفاده دریافت شد. ارزیابی داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی انجام شد. **یافته‌ها:** نتایج تحلیل داده‌های به دست آمده نشان داد مدل پیشنهادی از برازش مناسبی برخوردار است ( $GOF= 0,733$ ). برای رابطه غیر مستقیم بین دو متغیر بهزیستی سازمانی و توانمندی‌های منش با میانجی‌گری مشغولیت شغلی مقدار  $t= 3,543$  و  $P=0,05$  و برای رابطه غیرمستقیم بین دو متغیر بهزیستی سازمانی و تناسب شغلی با میانجی‌گری مشغولیت شغلی  $t= 3,137$  و  $P=0,05$  به دست آمد. **نتیجه‌گیری:** بر اساس این یافته‌ها پیشنهاد می‌شود با توجه به رابطه متغیرهای مطالعه شده در این پژوهش، تدوین برنامه‌هایی برای پرورش توانمندی‌های منش و همچنین توجه به تناسب شغلی در هنگام جذب و بکارگیری افراد در مشاغل مختلف، مد نظر سازمان قرار گیرد.

**کلید واژه‌ها:** بهزیستی سازمانی، تناسب شغلی، توانمندی‌های منش، روان‌شناسی مثبت، شکوفایی، مشغولیت شغلی

استناد به این مقاله: مرادی، مهرناز، خانجانی، مهدی، و عسگری، محمد. (۱۴۰۰). رابطه توانمندی‌های منش، تناسب شغلی و مشغولیت شغلی با بهزیستی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی. فصلنامه علمی- پژوهشی روان‌شناسی کاربردی، ۱۵ (۳ پیاپی ۵۹): ۴۷۶-۴۴۹.

## مقدمه

نیروی انسانی یکی از ارزشمندترین دارایی‌های سازمان‌ها است. موفقیت یک سازمان با توجه به عملکرد مالی و قابلیت آن در تولید کالا و خدمات با کیفیت ارزیابی می‌شود. شتاب تغییرات در قرن اخیر سازمان‌ها را با چالش‌های فراوانی در محیط کار مواجه نموده، در دنیای امروز که یکی از ویژگی‌های اصلی آن محیطی است که به صورت پیوسته در حال تغییر است، عملکرد اقتصادی سازمان تا حد زیادی به قابلیت سازگاری و تغییرپذیری سازمان و کارکنان آن بستگی دارد. ولی چالش‌های ناشی از تغییرات مداوم، بهزیستی سازمان و کارکنان آن را به خطر می‌اندازد. یکی از جنبه‌های مورد توجه بهزیستی در سازمان‌ها، بهزیستی سازمانی است. بهزیستی سازمانی به توانایی سازمان در ترویج و حفظ سلامت جسمانی، روانی و اجتماعی برای هر رده شغلی در تمامی سطوح سازمانی گفته می‌شود (توری و تونیولو، ۲۰۱۰) بهزیستی سازمانی را همچنین می‌توان به صورت قابلیت سازمان در فراهم ساختن محیط و فرهنگی که در آن کارکنان بتوانند قابلیت‌های خود را به عرصه ظهور رسانده و سازمان‌ها هم بتوانند ضمن دستیابی به منافع مورد نظر اهدافشان را تحقق بخشند، تعریف نمود. شاخص سلامت و بهزیستی به وسیله مجموعه‌ای از عوامل جسمانی، روانی و اجتماعی تعریف شده و به عنوان یکی از عوامل مؤثر در موفقیت در عرصه‌های مختلف فردی، اجتماعی و اقتصادی مانند روابط اجتماعی مثبت، خلاقیت، رفتار اجتماعی خوب، سبک مقابله‌ای انطباقی و بهره‌وری بالاتر شناخته می‌شود (هوپرت، ۲۰۰۹؛ داینر، ویرتز، توو و کیم پریتو، چوی اویشی و همکاران، ۲۰۱۰)

در عصر حاضر و در پاسخ به تغییرات محیطی، سازمان‌ها از یک سو در پی استخدام کارکنانی هستند که قادر باشند در عرصه این تغییر و تحولات عملکرد موفقی داشته باشند و از طرف دیگر در تلاش هستند تا یک محیط کاری سالم برای کارکنان خود فراهم کنند تا ضمن دستیابی به اهداف سازمانی، بتوانند از این طریق قابلیت رقابت‌پذیری خود را نیز افزایش دهند. سازمان‌ها برای نیل به این هدف، سعی می‌کنند سیستم‌ها و ساختارهایی برای ارتقاء سطح بهزیستی سازمانی ایجاد کنند. بهزیستی جسمانی و روان‌شناختی افراد بوسیله گستره‌ای از عوامل بیولوژیکی، روان‌شناختی و اجتماعی تعیین می‌شود و هر دو نوع بهزیستی بصورت دارایی‌هایی در نظر گرفته می‌شوند که فرد را قادر می‌سازد در سطح فردی، اجتماعی و اقتصادی زندگی موفقی را تجربه کند. کان (۱۹۹۰) معتقد است سلامت جسمی و عاطفی نیروی کار در دستیابی

<sup>1</sup> Organizational well-being

به محیط کاری سالم اهمیت زیادی دارد. به همین علت سازمان‌ها برای رویارویی با چالش‌های موجود به سرمایه روان‌شناختی کارکنان خود (رنجبریان، جزنی، معمارزاده طهران و محتشمی، ۱۳۹۷) که می‌تواند سطح بهزیستی سازمانی را ارتقا دهد نگاه ویژه‌ای دارند. (دی فابیو و کنی، ۲۰۱۹)

سازمان جهانی بهداشت بر ارتباط بین بهزیستی کارکنان و عملکرد کلی سازمان متبوعشان تأکید می‌کند. اگر در گذشته سلامت عمدتاً به عدم وجود بیماری اشاره داشت (کیز، ۲۰۰۲ و ۲۰۰۵) و کافی بود سازمان‌ها به منظور حفظ بهزیستی کارکنان، تمهیداتی برای جلوگیری از آسیب دیدگی کارکنانشان در حین کار بیندیشند، امروزه سازمان جهانی بهداشت سلامتی را به صورت حالت بهزیستی کامل جسمانی، روانی و اجتماعی تعریف کرده و بر نقش کار در سلامت جسمانی و بهزیستی روان‌شناختی افراد تأکید دارد. با توجه به اهمیت بهزیستی روان‌شناختی و تأثیر آن در گستره زندگی انسان و لزوم برنامه‌ریزی برای ارتقاء سطح بهزیستی در جامعه از سنین نوجوانی، توجه به این مقوله از شاخص‌های کیفی نظام آموزش و پرورش نیز در نظر گرفته می‌شود. (عشورنژاد، کدیور، حجازی، نقش، ۱۳۹۷)

در ادبیات جدید پژوهشی و نظریه بهزیستی جامع، سطح بالای بهزیستی شکوفایی نامیده می‌شود (کیز، ۲۰۰۲؛ سلیگمن، ۲۰۱۱) با این تعریف سازمان‌ها نیازمند رویکرد جامعی برای حفظ و ارتقاء سطح بهزیستی کارکنان خود می‌باشند. (کارت رایت و کوپر، ۲۰۰۸) سلیگمن در کتاب شکوفایی (۲۰۱۱) مدل پرما را برای دستیابی به شادمانی و بهزیستی معرفی و این مدل را بصورت ۵ بعد عواطف مثبت، درگیری مثبت، روابط، معنا و دستاورد تعریف کرد. با توجه به اینکه بخش عمده زمان صرف شده افراد شاغل در طی روز در محیط کاری آن‌ها سپری می‌شود (راتنباخ، ۲۰۱۵) و همچنین ارتباط نزدیک تمامی این مؤلفه‌های پنج‌گانه با مشاغل و محیط‌های کاری، مطالعات زیادی در این حیطه از سوی پژوهشگران صورت گرفته و نتایج حاصله نشان داده است توجه به این ابعاد در یک سازمان می‌تواند هم برای سازمان و هم برای کارکنان آن پیامدهای مثبتی در بر داشته باشد و ضمن افزایش سطح بهزیستی کارکنان منجر به افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها شود. (برایسون، فورث و استوکس، ۲۰۱۷؛ باکر و اسکافلی، ۲۰۰۸؛ باکر و اورلمنس، ۲۰۱۱).

توانمندی‌های منش<sup>۲</sup> به عنوان بخش‌های مثبت و ارزشمند شخصیت، یکی از موضوعات مهم مورد بحث در مسیر رشد و بهزیستی افراد و با بسیاری از شاخص‌های سلامت در ارتباط هستند.

<sup>1</sup> Flourish

<sup>2</sup> Character strengths

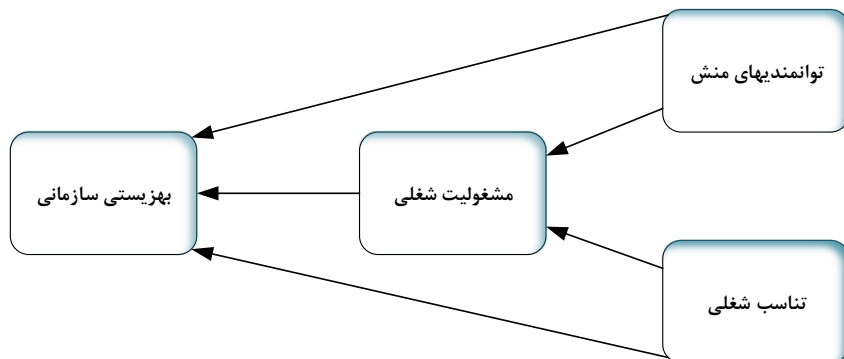
استفاده از توانمندی‌های منش بصورت مستمر می‌تواند بر بهبود مؤلفه‌های مدل پرما تأثیر داشته باشد. (گودمن، دیزاباتو، کشدن و کافمن، ۲۰۱۸؛ واگنر، گاندر، پرویر و راج، ۲۰۱۹) به همین دلیل طی سال‌های اخیر، توانمندی‌های منش مورد توجه ویژه مطالعات روان‌شناسی مثبت در سازمان‌ها قرار گرفته است. (هارزر، مباشر و دوبرویل، ۲۰۱۷؛ میلیانیکو، دوبرویل، میکلون و همکاران، ۲۰۲۰؛ دوبرویل و فارست، ۲۰۱۷) می‌توان گفت همبستگی معناداری بین توانمندی‌های منش و شاخص‌های سلامت روانی افراد وجود دارد که عدم وجود بستر مناسب برای بکارگیری آن در محیط‌های کاری می‌تواند بهزیستی سازمانی را کاهش دهد (دوبرویل، فارست، جیلت، فرن، تیبال لندری، کرویر و همکاران، ۲۰۱۶) از سوی دیگر صاحب نظران رفتار سازمانی توجه زیادی به نوع مشاغل نیروی کار و تناسب آن با قابلیت‌های کارکنان معطوف داشته‌اند، تناسب شغلی (به معنی سازگاری الزامات یک شغل با توانمندی‌ها و مهارت‌های فرد و متمرکز بر هماهنگی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و ویژگی‌های شغل است. (لو، وانگ، لو و همکاران، ۲۰۱۴) تناسب شغلی مناسب سبب افزایش مشغولیت شغلی، خلاقیت و رضایت شغلی می‌گردد (لاداهل و کجنر، ۱۹۶۵؛ اسکروگینز، ۲۰۰۸؛ مولکی، جارامیلو و لوکاندر، ۲۰۰۶) که این امر به نوبه خود می‌تواند بر بهزیستی سازمانی تأثیر بگذارد. (برایسون و همکاران، ۲۰۱۷) پژوهش‌های صورت گرفته حاکی از آن است که بسیاری از ترک کارها و تغییر شغل‌ها بدلیل عدم تناسب شغلی و استرس ناشی از آن که سلامتی فرد را به خطر می‌اندازد، صورت می‌گیرد. همچنین تناسب پایین شخص- شغل می‌تواند منجر به عدم کارایی و نرخ پایین بهره‌وری کارمند شود که هم برای شخص و هم برای سازمان پیامدی نامطلوب است (دنیز، نویان و ارتوسون، ۲۰۱۵؛ قلی‌پور، جندقی، زارعی و همکاران، ۱۳۸۸) با توجه به تأثیر تناسب شغلی در پیامدهای مثبتی چون مشغولیت شغلی، رضایت شغلی، عملکرد و تعهد سازمانی (کریستوف براون و گوای، ۲۰۱۱؛ هوانگ، یوان و لی، ۲۰۱۹) به نظر می‌رسد تناسب شغلی نیز می‌تواند به‌عنوان عامل مرتبط با بهزیستی مورد مطالعه قرار گیرد. بر اساس تعریف کان (۱۹۹۰) مشغولیت شغلی " و وضعیتی روان‌شناختی است که در آن فرد خود را مطیع و تحت امر نقش کاری‌اش در سازمان می‌داند و در زمان ایفای نقش شغلی جنبه‌های فیزیکی، شناختی و عاطفی وجود خود را به کار گرفته و ابراز می‌کند". مشغولیت شغلی می‌تواند سازگاری بین اهداف فردی و سازمانی را ارتقا دهد که در نهایت باعث حصول نتایج مثبت در سازمان می‌گردد. (ظریفی، یوسفی و صادقی بروجردی، ۱۳۹۱؛ باکر، ۲۰۱۱؛ باکر و دمروتی، ۲۰۰۸؛ سوننتاگ، ۲۰۱۵) از سوی دیگر یکی از پیامدهای نامطلوب مرتبط با شغل، فرسودگی شغلی است. به اعتقاد صاحب نظران این حوزه

<sup>1</sup> Person-job fit

نقطه مقابل فرسودگی، مشغولیت شغلی است که می‌تواند تأثیرات نامطلوب فرسودگی را خنثی کرده و در عین حال موجب افزایش بهره‌وری، نوآوری، تعهد کاری و بهزیستی سازمانی گردد (کان، ۱۹۹۰؛ لاداهل، ۱۹۶۵؛ لو و همکاران، ۲۰۱۴).

بر اساس مطالعات صورت گرفته، یکی از عواملی که با بهزیستی مرتبط شناخته شده، استفاده از توانمندی‌های منش (پارک، پترسون، سلیگمن، ۲۰۰۴) در محیط کار است (دوبرویل و همکاران، ۲۰۱۶). نتایج حاصل از پژوهش‌ها نشان داده است که استفاده مستمر از توانمندی‌های منش، می‌تواند پیامدهای مطلوبی چون شکوفایی، پیشرفت، مشغولیت شغلی، خلاقیت و معنا داشته باشد. (لیتمن اوادیا و استگر، ۲۰۱۰؛ هارزر و راج، ۲۰۱۳؛ هارزر و راج، ۲۰۱۵؛ مارتینز-مارتی و راج، ۲۰۱۴؛ ون ورکوم، اورلمنس و باکر، ۲۰۱۶؛ لیوی و لیتمن اوادیا، ۲۰۱۷؛ باکر، هتلند، اولسن و اسپویک، ۲۰۱۹؛ هارزر، ۲۰۲۰) در برخی از پژوهش‌های صورت گرفته مشاهده شده که پیامدهای مثبت استفاده از توانمندی‌های منش، به واسطه‌گری عواطف مثبت و درگیری مثبت رخ داده است (لیوی و لیتمن اوادیا، ۲۰۱۷؛ میرز و ون ورکم، ۲۰۱۷). هارز و همکاران (۲۰۱۷) رابطه بین توانمندی‌های منش، تناسب شغلی مرتبط با توانمندی‌ها و پیامدهای شغلی را با استفاده از یک نمونه ۱۲۲ نفری شاغل در شرکت‌های مختلف مورد مطالعه قرار دادند. نتایج این مطالعه نشان داد که بین عملکرد، توانمندی‌های منش، تناسب شغلی ناشی از بکارگیری توانمندی‌ها و بهزیستی سازمانی رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد. پژوهش هارزر (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که پرورش توانمندی‌های منش در محیط کار می‌تواند در شکوفایی، بهزیستی و پیشرفت افراد مؤثر باشد.

مرور مطالعات انجام شده در حوزه بهزیستی سازمانی نشان می‌دهد، پژوهشگران کشور ما کمتر به بررسی نقش توانمندی‌های منش در سازمان‌ها پرداخته‌اند و ضمناً در اکثر تحقیقات انجام شده فقط ارتباط بین متغیرهایی محدود مورد سنجش قرار گرفته بر این اساس، پژوهش حاضر که با هدف تعیین رابطه تناسب شغلی و توانمندی‌های منش با بهزیستی سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای مشغولیت شغلی در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی صورت گرفت، می‌تواند به عنوان یک کار پژوهشی و کاربردی پاسخگوی بخشی از نارسایی‌های موجود در این زمینه باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی ارتباط متغیرهای پژوهش

برای نیل به این اهداف پژوهشی فرضیه‌های زیر مورد بررسی و آزمون قرار گرفتند:

#### فرضیه اصلی:

✓ بین تناسب شغلی و توانمندی‌های منش با بهبودی سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای مشغولیت شغلی در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد.

#### فرضیه‌های فرعی:

- ✓ تناسب شغلی با بهبودی سازمانی در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی رابطه دارد.
- ✓ توانمندی‌های منش با بهبودی سازمانی در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی رابطه دارد.
- ✓ تناسب شغلی با مشغولیت شغلی در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی رابطه دارد.
- ✓ توانمندی‌های منش با مشغولیت شغلی در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی رابطه دارد.
- ✓ مشغولیت شغلی با بهبودی سازمانی در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی رابطه دارد.

#### روش

از لحاظ طبقه بندی تحقیق بر مبنای هدف، این پژوهش کاربردی و به لحاظ طبقه بندی بر مبنای روش، این پژوهش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی با استفاده از مدل معادلات ساختاری بود. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شاغل در اداره کل غرب تهران بزرگ و شعب زیر مجموعه آن با جمعیتی در حدود ۱۴۰۰ نفر بود. بر اساس نظر کلاین در مدل معادلات ساختاری برای هر عامل تعداد ۲۰ نمونه لازم است به شرط آنکه

حداقل حجم نمونه ۳۰۰ نفر تأمین گردد. در پژوهش حاضر با توجه به تعداد عوامل مورد مطالعه، ۲۶۰ نفر نمونه مورد نیاز است که با در نظر گرفتن حداقل مشخص شده، حجم نمونه ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شد. پس از اخذ مجوزهای لازم از مراجع ذیصلاح در سازمان تأمین اجتماعی، برای نمونه‌گیری از روش تصادفی خوشه‌ای استفاده شد به این صورت که در سازمان تأمین اجتماعی، از لحاظ ساختار تشکیلاتی در هر استان، هریک از واحدهای اجرایی (شعب) زیر مجموعه ستاد اداره کل استان محسوب می‌شوند. کلان‌شهر تهران بزرگ به دو اداره کل شرق و غرب تهران بزرگ تقسیم بندی شده است. در زمان اجرای این پژوهش (تابستان سال ۱۳۹۹)، شعب زیر مجموعه اداره کل تأمین اجتماعی غرب تهران بزرگ ۱۵ شعبه در سطح شهر تهران بودند که به همراه ستاد اداره کل جمعاً ۱۶ واحد را تشکیل می‌دادند. با توجه به ساختار این واحدها که از لحاظ ساختار کلی مشابه و در درون هر واحد کارکنان با ویژگی‌های متفاوتی مشغول به کار می‌باشند، هر واحد معادل یک خوشه در نظر گرفته شد. با احتساب متوسط تعداد شاغلین در هر خوشه که برابر ۹۰ نفر و نرخ پاسخ‌دهی ۶۰ درصد، برای گزینش حجم نمونه مورد نیاز تعداد ۶ خوشه با روش تصادفی ساده انتخاب و برای گردآوری اطلاعات برای فرضیه آزمایشی مورد پرسش قرار گرفت. برای انتخاب خوشه‌ها از روش انتخاب تصادفی استفاده و در نهایت اداره کل و ۵ شعبه زیر مجموعه آن به‌عنوان خوشه‌های مورد مطالعه انتخاب شدند. ملاک ورود شاغل بودن افراد در یکی از خوشه‌های انتخاب شده و داوطلب شدن جهت مشارکت در اجرای پژوهش بود. با توجه به آنلاین بودن پرسشنامه و تکمیل آن به‌صورت فردی و داوطلبانه از سوی شرکت کنندگان و امکان عدم ارسال پرسشنامه در صورت عدم تمایل به مشارکت، ملاک خروج دیگری برای پژوهش تعریف نشد. مجموع شاغلین خوشه‌های انتخاب شده ۵۳۶ نفر بود. پرسشنامه‌های مورد استفاده بصورت آنلاین طراحی و از طریق سیستم اتوماسیون اداری و نرم افزارهای پیام‌رسان در بین شرکت کنندگان توزیع شد. در مجموع ۳۱۲ پرسشنامه تکمیل شده از کارکنان خوشه‌های انتخابی دریافت گردید که با توجه به نحوه طراحی و پیاده‌سازی اینترنتی پرسشنامه و الزامی بودن پاسخ به تمامی سؤالات، تمامی پرسشنامه‌های دریافتی کامل و قابل پذیرش بودند.



## ابزار پژوهش

۱- پرسشنامه شکوفایی در محل کار! در این پژوهش به‌زیستی سازمانی با استفاده از پرسشنامه استاندارد (کرن، ۲۰۱۴) برای سنجش به‌زیستی در محیط کار مورد سنجش قرار گرفت، این پرسشنامه شامل ۲۳ سؤال است که ۱۵ سؤال مربوط به ابعاد پنج‌گانه مدل شکوفایی سلیگمن (۲۰۱۱) بوده و ۸ سؤال دیگر شادی، سلامت، عواطف مثبت و تنهایی را می‌سنجند. همچنین در این پرسشنامه از طیف لیکرت استفاده می‌شود و به‌گزینه‌ها ۱۱ نمره مختلف (بین ۰ و ۱۰) تعلق می‌گیرد. در اعتبار سنجی‌های اولیه این پرسشنامه در ۸ مطالعه جداگانه در مجموع بر روی ۳۱۹۹۶ نفر مورد بررسی و اعتبارسنجی قرار گرفت و آلفای کرونباخ آن در مجموع این مطالعات برابر با ۰/۹۴ به دست آمد. (باتلر و کرن، ۲۰۱۶) در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برابر ۰/۹۵ به دست آمد.

۲- پرسشنامه فضیلت‌های دخیل در عمل! در این پژوهش متغیر توانمندی‌های منش از طریق پرسشنامه استاندارد (پترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴) نسخه بازبینی شده ۴۸ سؤالی سنجیده شد، در این پرسشنامه از طیف لیکرت استفاده می‌شود و به‌گزینه‌های خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم به ترتیب نمره ۵ تا ۱ داده می‌شود برای نمره‌گذاری نمره سؤالات مربوط به هر توانمندی با هم جمع شده و نمره مربوط به آن توانمندی به دست می‌آید. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برابر ۰/۹۸ به دست آمده است.

۳- پرسشنامه تناسب شخص- شغل: این پرسشنامه استاندارد توسط احمدی در سال ۱۳۹۴ ساخته شد. پرسشنامه با الگو گرفتن از مدل هاگمن و اولدهام (۱۹۸۰) بوده و دارای ۵ سؤال در یک بعد می‌باشد و با هدف شناسایی تناسب تخصصی شغل با شاغل طراحی شده است. این پرسشنامه با استفاده از طیف لیکرت و به‌صورت نمرات از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برابر ۰/۹۰ بدست آمد.

۴- پرسشنامه مشغولیت شغلی: این پرسشنامه توسط کانونگو در سال ۱۹۸۲ طراحی شده است. این ابزار مشخص می‌سازد که فرد تا چه اندازه از وقت خود را با شغلش سپری می‌کند و اصطلاحاً مشغولیت کاری او به چه میزان است. پرسشنامه دارای ۱۰ سؤال و یک بعد بوده و به

<sup>1</sup> Workplace PERMA Profiler

<sup>2</sup> VIA Character Strengths Survey

هرسؤال بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت امتیازهایی به صورت کاملاً موافقم (۵)، موافقم (۴)، نظری ندارم (۳)، مخالفم (۲) و کاملاً مخالفم (۱) تعلق می‌گیرد. سؤالات معکوس که شامل سؤالات ۳ و ۷ می‌باشند به صورت عکس نمره‌گذاری می‌شود. در رساله میرهاشمی (۱۳۸۷) با استفاده از تحلیل عاملی برای سنجش روایی این پرسشنامه روایی سازه قابل قبولی به دست آمده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برابر ۰/۹۵ به دست آمده است.

### شیوه اجرا

قبل از اجرای پژوهش مجوزهای لازم برای توزیع پرسشنامه‌ها از سازمان تأمین اجتماعی اخذ و پرسشنامه‌ها بصورت اینترنتی در قالب یک پرسشنامه ۹۰ سؤالی ساخته و لینک آن با استفاده از سیستم اتوماسیون اداری و نرم افزارهای پیام رسان بین کارکنان خوشه‌های انتخابی توزیع شد تا همکاران داوطلب نسبت به پاسخگویی و ارسال پرسشنامه‌ها اقدام نمایند. با توجه به امکانات و تنظیمات پرسشنامه، پس از پاسخگویی به تمامی سؤالات، پاسخ آن بصورت آنلاین ارسال و ذخیره می‌شد. در این مطالعه برای ارزیابی برازش مدل فرضی از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای Smart PLS و SPSS 22 استفاده شد. در مجموع ۳۱۵ پرسشنامه کامل دریافت شد که ۳ پرسشنامه به علت عدم تعلق به کارکنان خوشه‌های انتخابی در تحلیل‌های آماری مورد استفاده قرار نگرفتند.

### یافته‌ها

از کل پاسخگویان (۳۱۲ نفر) جنسیت تعداد ۱۱۹ نفر یعنی ۳۸،۱۴ درصد "مرد" و تعداد ۱۹۳ نفر یعنی ۶۱،۸۶ درصد "زن" بودند. میانگین سنی شرکت کنندگان ۴۱،۴۵ با انحراف معیار ۷،۷۲ بود. از کل پاسخگویان (۳۱۲ نفر) میزان تحصیلات تعداد ۸ نفر یعنی ۲،۵۶ درصد "دیپلم"، تعداد ۵ نفر یعنی ۱،۶۰ درصد "فوق دیپلم"، تعداد ۸۲ نفر یعنی ۲۶،۲۸ درصد "لیسانس"، تعداد ۲۱۰ نفر یعنی ۶۷،۳۱ درصد "فوق لیسانس" و تعداد ۷ نفر یعنی ۲،۲۴ درصد "دکتری" بودند.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای تحقیق	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
بهبودی سازمانی	۵,۴۱	۲,۱۹	۱,۲	۹,۸
مشغولیت شغلی	۲۹,۵	۰,۹۱	۱۰	۴۶
تناسب شغلی	۱۷,۳۵	۱,۱۷	۵	۲۵
توانمندی‌های منش	۳,۳۹	۱,۰۳	۱	۵

برای بررسی نرمالیتی متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد و مقدار معنی‌داری آزمون کولموگروف اسمیرنوف در سطح معنی‌داری ۰,۰۰۱ برای همه مولفه‌ها کوچکتر از ۰/۰۵ به دست آمد، با توجه به اینکه فرض نرمال بودن داده‌ها برای مؤلفه‌های پژوهش تایید نشد، برای بررسی فرضیات و برازش مدل مفهومی پژوهش از نرم افزار مدل‌سازی معادلات ساختاری اسمارت پی ال اس استفاده گردید.

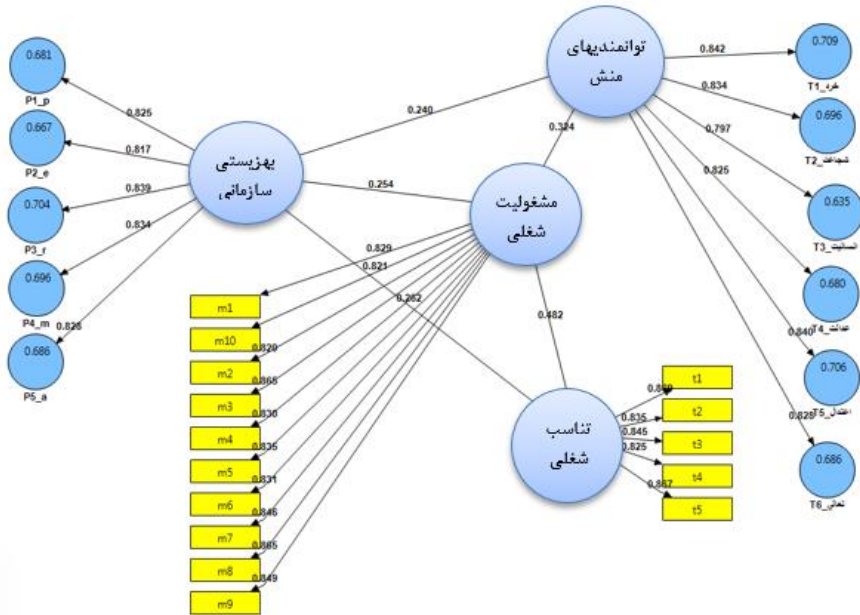
جدول ۲. ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

توانمندی‌های منش	تناسب شغلی	بهبودی سازمانی	مشغولیت شغلی	متغیرهای درون مدل
			۱	مشغولیت شغلی
		۱	۰,۵۶۷	بهبودی سازمانی
	۱	۰,۵۵۹	۰,۶۵۸	تناسب شغلی
۱	۰,۵۴۲	۰,۵۳۱	۰,۵۸۵	توانمندی‌های منش

### برازش مدل و ضرایب معنی‌داری

برای بررسی برازش مدل عاملی تأییدی پژوهش از چندین معیار استفاده شد که اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معنی‌داری  $t$  یا همان مقادیر  $t$ -values بود. ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین عامل‌ها در مدل، اعداد معنی‌داری  $t$  است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱,۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین عامل‌ها و در نتیجه تایید فرضیه‌های پژوهش در

سطح اطمینان ۰٫۹۵ است. همان‌گونه که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، مقادیر به دست آمده برای ضرایب معنی‌داری بزرگتر از ۱٫۹۶ بوده که به مناسب بودن مدل ساختاری و صحت روابط اشاره دارد.



شکل ۲. ضرایب معنی‌داری - مدل ساختاری

### برآزش مدل ساختاری

در مدل‌یابی به روش حداقل مربعات جزئی در یک پژوهش، ضرایب  $R^2$  مربوط به عامل‌های پنهان درون زای (وابسته) مدل است. معیار  $Q^2$  قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و باید در مورد تمامی عامل‌های وابسته مدل محاسبه شود. جدول ۳ مقادیر  $R^2$  و  $Q^2$  محاسبه شده در پژوهش حاضر را نشان می‌دهد:

جدول ۳. مقادیر  $R^2$  و  $Q^2$  برای متغیرهای پژوهش

SSE/SO	SSE	SSO	Communality	R Square	متغیرهای تحقیق
۰٫۳۵۵	۲۰۱۱٫۹۸۷	۳۱۲۰	۰٫۷۰۴	۰٫۵۰۷	مشغولیت شغلی

۰,۶۶۶	۳۱۲,۲۹۹	۹۳۶	۰,۹۸	۰,۶۸۱	عواطف مثبت
۰,۶۱۵	۳۶۰,۶۳۷	۹۳۶	۰,۹۲۴	۰,۶۶۷	درگیری مثبت
۰,۶۰۸	۳۶۶,۷۰۵	۹۳۶	۰,۸۴۷	۰,۷۰۴	روابط مثبت
۰,۶۰۵	۳۶۹,۹۷۹	۹۳۶	۰,۸۷۵	۰,۶۹۶	معنا
۰,۶۰۸	۳۶۷,۰۸۵	۹۳۶	۰,۸۸۴	۰,۶۸۶	دستاورد
۰,۲۵۵	۳۴۸۶,۶۱۶	۴۶۸۰	۰,۶۱۸	۰,۴۱۸	بهبودی سازمانی
۰,۵۷	۱۳۴۰,۶۷۷	۳۱۲۰	۰,۸۰۶	۰,۷۰۹	خرد
۰,۵۵۶	۱۱۰۹,۳۱	۲۴۹۶	۰,۷۹۹	۰,۶۹۶	شجاعت
۰,۵۰۸	۹۲۰,۵۷	۱۸۷۲	۰,۸۰۲	۰,۶۳۵	انسانیت
۰,۵۵۵	۸۳۲,۳۱۶	۱۸۷۲	۰,۸۱۷	۰,۶۸۰	عدالت
۰,۵۷	۱۰۷۳,۳۵	۲۴۹۶	۰,۸۰۸	۰,۷۰۶	اعتدال
۰,۵۷۵	۱۳۲۴,۸۱۹	۳۱۲۰	۰,۸۴	۰,۶۸۶	تعالی

$R^2$  معیاری است که نشان از تاثیر یک عامل برون‌زا بر یک عامل درون‌زا دارد و سه مقدار ۰,۱۹، ۰,۲۳ و ۰,۶۷ به عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود. مقدار  $R^2$  برای عامل‌های برون‌زا یا مستقل برابر صفر است. با توجه به جدول ۳ مقدار  $R^2$  برای همه عامل‌های وابسته مدل در حد متوسط و قوی قرار دارد و با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری، تایید می‌شود. معیار  $Q^2$  که توسط استون و گیزر (Stone & Geisser) در سال ۱۹۷۵ معرفی شد، قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار  $Q^2$  در مورد یکی از عامل‌های درون‌زا سه مقدار ۰,۰۲، ۰,۱۵ و ۰,۳۲ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی عامل یا عامل‌های برون‌زای مربوط به آن دارد. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود این معیار برای همه عوامل درون‌زا قوی به دست آمده است، این امر نشان می‌دهد که عامل‌های برون‌زا (مستقل) در پیش‌بینی عامل‌های وابسته مناسب هستند و برازش مناسب مدل ساختاری را بار دیگر تأیید می‌سازد.

### برازش مدل کلی

معیار GOF مربوط به برازش کلی مدل‌های ساختاری است. معیار GOF توسط تننهاوس و همکاران در سال ۲۰۰۴ ابداع گردید و فرمول آن به شکل زیر تعریف شده است:

Commuality (مقادیر اشتراکی) = این مقدار از میانگین مجذور بارهای عاملی هر عامل به دست می‌آید.

$$GOF = \sqrt{R^2 * \overline{Commuality}}$$

$\overline{Commuality}$  = از میانگین مقادیر اشتراکی هر عامل درون زای مدل به دست می‌آید.  
 $\overline{R^2}$  = میانگین مقادیر R Square عامل‌های درون زای مدل است.

$$GOF = \sqrt{0.652 * 0.823} = 0.733$$

با توجه به سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای شاخص GOF معرفی شده است و حصول مقدار ۰,۷۳۳ برای GOF، نشان از برازش مناسب مدل دارد.

#### جدول ۴. بررسی فرضیه اصلی پژوهش

نتیجه	T-VALUE	ضریب استاندارد	متغیر میانجی	متغیر مستقل	متغیر وابسته
تایید	۳,۱۳۷	۰,۰۸۲	مشغولیت شغلی	توانمندی‌های منش	بهزیستی
تایید	۳,۵۴۳	۰,۱۲۲		تناسب شغلی	سازمانی

با توجه به جدول فوق، برای رابطه غیر مستقیم بین دو متغیر بهزیستی سازمانی و توانمندی‌های منش با میانجی‌گری مشغولیت شغلی مقدار تی ولیو برابر با ۳,۵۴۳ می‌باشد و برای رابطه غیرمستقیم بین دو متغیر بهزیستی سازمانی و تناسب شغلی با میانجی‌گری مشغولیت شغلی مقدار تی ولیو برابر با ۳,۱۳۷ می‌باشد از آنجا که مقدار تی ولیو بیشتر از ۱,۹۶ می‌باشد بنابراین فرضیه اصلی تحقیق تایید می‌شود. با توجه به اینکه ضریب استاندارد برای هر دو رابطه غیر مستقیم، مثبت می‌باشد. این رابطه غیر مستقیم نیز مثبت و معنی‌دار است.

#### جدول ۵. بررسی فرضیات فرعی پژوهش

نتیجه	T-VALUE	ضریب استاندارد	متغیر مستقل	متغیر وابسته
تأیید	۴,۸۰۰	۰,۲۶۲	تناسب شغلی	بهزیستی سازمانی
تأیید	۴,۳۲۰	۰,۲۴۰	توانمندی‌های منش	بهزیستی سازمانی

مشغولیت شغلی	تناسب شغلی	۰,۴۸۲	۹,۴۲۹	تأیید
مشغولیت شغلی	توانمندی های منش	۰,۳۲۴	۶,۷۴۸	تأیید
بهزیستی سازمانی	مشغولیت شغلی	۰,۲۵۴	۴,۱۵۳	تأیید

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود از آنجا که مقدار تی ویو برای رابطه تمامی متعیرها بیشتر از ۱,۹۶ است بنابراین تمامی فرضیات فرعی پژوهش تأیید می‌شوند. با توجه به مقادیر مثبت ضریب استاندارد برای هر یک از روابط غیرمستقیم، تمامی این روابط غیرمستقیم نیز مثبت و معنی‌دار است.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بهزیستی سازمانی با متغیرهای تناسب شغلی، توانمندی‌های منش و مشغولیت شغلی در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی غرب تهران بزرگ و یافته‌های پژوهش حاکی از برازش خوب مدل پیشنهادی پژوهش با داده‌ها بود. این نتایج نشان داد رابطه بین متغیرهای تناسب شغلی و توانمندی‌های منش با بهزیستی سازمانی هم بصورت مستقیم و هم بصورت غیرمستقیم با میانجی‌گری مشغولیت شغلی مثبت و معنی‌دار است. در تبیین این یافته می‌توان به نظریه شکوفایی سلیگمن (۲۰۱۱) و نقش توانمندی‌های اصلی و شاخص فرد در دستیابی به زندگی همراه با درگیری مثبت و کسب معنا اشاره کرد. هرفردی با درجات مختلف در وجود خود صفاتی دارد که از جانب دیگران مورد تحسین و احترام قرار می‌گیرد. این صفات، توانمندی‌های منش نام دارند و ارزشمندی این صفات جهان شمول است. فضیلت‌ها که هریک دربرگیرنده چند توانمندی منش هستند، ویژگی‌هایی هستند که در طول تاریخ از سوی فلاسفه و عرفا، فرهنگ‌های مختلف و اعتقادات متفاوت ارزشمند تلقی شده‌اند، توانمندی‌های منش دسته‌بندی گسترده‌تر فضیلت‌ها هستند و اغلب راه رسیدن به فضایل تلقی می‌شوند. توانمندی‌ها در حیطه‌های مهم و مختلفی از زندگی مانند محیط کار، مدرسه، اجتماع و روابط، امکان تجلی می‌یابند. محیط اشتغال افراد با توجه به گستردگی نقش‌ها و وظایف و همچنین پیچیدگی روابط بین فردی، محیط مناسبی برای شناخت و ابراز توانمندی‌ها فراهم می‌سازد. در نظریه سلیگمن استفاده هرچه بیشتر از توانمندی‌های شاخص فرد، علاوه بر ایجاد احساس اصالت، منجر به افزایش درگیری مثبت شده و می‌تواند موجب تجربه حالت غرقه‌گی شود. یکی از محیط‌هایی که

امکان پرورش و استفاده از توانمندی‌های افراد را فراهم می‌سازد محیط کار آن‌ها است. استفاده از توانمندی‌های منش باعث افزایش عواطف مثبت شده و علاوه بر پیامدهای مثبت ناشی از افزایش عواطف مثبت مانند ارتقاء سطح سلامت جسمانی و رضایت از زندگی، باعث ارتقاء سطح بهزیستی بر اساس مدل پرما می‌شود. در عین حال استفاده از توانمندی‌های منش موجب شور و اشتیاق بیشتر فرد در انجام وظایف محوله شده و به افزایش مشغولیت و درگیری مثبت کمک می‌کند که این امر با توجه به اینکه درگیری مثبت یکی از ابعاد شکوفایی در مدل پرماست، به نوبه خود موجب افزایش سطح بهزیستی سازمانی می‌گردد. یکی از پیامدهای مثبت اشتغال و حضور در محیط‌های کاری فراهم ساختن بستری مناسب برای برقراری ارتباطات بین فردی و اجتماعی است. با توجه به اینکه انسان موجودی اجتماعی بوده و پیوندجویی یکی از نیازهای اساسی بشر است، اهمیت ارتباطات میان فردی بین کارکنان بیشتر مشخص می‌گردد، توانمندی‌های منش با کمک به ایجاد ارتباطات مثبت در محیط کار علاوه بر تأمین نیاز به ارتباط و پیوندجویی کارکنان، با تقویت بعد ارتباطات مثبت، به افزایش سطح بهزیستی کارکنان کمک می‌کند. استفاده از توانمندی‌های منش در محیط کار به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده کسب معنا در زندگی، بعد دیگر مدل پرما یعنی معنا را تحقق می‌بخشد و از این طریق موجب افزایش سطح بهزیستی سازمانی می‌گردد. در خاتمه می‌توان به رابطه کاربرد توانمندی‌های منش در کسب موفقیت و دستاوردهای شغلی اشاره کرد. دستاوردی که بعد پنجم از مدل شکوفایی سلیگمن را تشکیل می‌دهد با توانمندی‌های منش مرتبط بوده و پرورش و کاربرد توانمندی‌ها در محیط کار از طریق کسب دستاوردهای مطلوب به افزایش سطح بهزیستی سازمانی افراد منجر می‌گردد. (هارزر و همکاران، ۲۰۱۷) این یافته‌ها در عین حال با پژوهش باکر و همکاران (۲۰۱۹) که نشان داد استفاده روزانه از توانمندی‌ها با واسطه شخصیت کارکنان با بهزیستی آنان رابطه مثبت دارد، هماهنگ هستند. در پژوهش دیگری مارتینز مارتی و راج (۲۰۱۴) رابطه توانمندی‌های منش با بهزیستی در طول زندگی بر روی بزرگسالان را مورد بررسی قرار دادند، نتیجه تحقیق آن‌ها نشان داد توانمندی‌های امید، شوخ طبعی و انرژی بیشترین رابطه را با بهزیستی در افراد را دارند. نتیجه مطالعات میرز و ون ورکم (۲۰۱۷) نشان داد مداخلات مبتنی بر توانمندی‌های منش می‌تواند سطح بهزیستی را افزایش دهد. پژوهش لیتمن اوادبا و استگر، (۲۰۱۰)، نشان داد پرورش توانمندی‌ها در محیط کار می‌تواند به یافتن معنا، کسب رضایت و بهزیستی در بین کارکنان وظیفه‌بگیر و داوطلب منجر گردد. پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین توانمندی‌های منش و



تناسب شغلی در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی رابطه وجود دارد. این یافته‌ها با پژوهش‌های باکر و همکاران (۲۰۱۹)، میرز و همکاران (۲۰۱۹) لیتمن اوادیا (۲۰۱۶) و میرز و ون ورکوم (۲۰۱۷)، و دوبرویل و همکاران (۲۰۱۶) همسو هستند.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد تناسب شغلی، توانمندی‌های منش و مشغولیت شغلی با بهزیستی سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی غرب تهران بزرگ رابطه مستقیم دارند. با در نظر گرفتن این نتایج می‌توان نتیجه گرفت سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند با استفاده از راهکارهایی برای بهبود این سه عامل، به ارتقاء سطح بهزیستی سازمانی در کارکنان خود کمک کرده و علاوه بر ارتقاء سطح بهزیستی سازمانی کارکنان، از پیامدهای مثبت سازمانی همچون بهره‌وری، سودآوری، افزایش رضایت شغلی و عملکرد بهینه بهره‌مند شود. با عنایت به گستردگی مخاطبین این سازمان در کشور که به حدود ۴۴ میلیون نفر می‌رسند، پیامدهای مثبت افزایش بهزیستی سازمانی کارکنان می‌تواند در سطح کلان در کشور تأثیرگذار باشد. علاوه بر این افراد دارای بهزیستی بالاتر، در روابط خانوادگی نیز عملکرد بهتری دارند (نظری، کربلائی، میگونی، ۱۳۹۵) که این امر به نوبه خود می‌تواند آسیب‌های اجتماعی ناشی از مشکلات خانوادگی را کاهش دهد.

پژوهش حاضر نیز مانند هر پژوهش دیگری دارای محدودیت‌هایی بوده است. این پژوهش بر روی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی غرب تهران بزرگ صورت گرفت و با توجه به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، تعمیم یافته‌ها به جوامع دیگر می‌بایست با احتیاط صورت گیرد. با توجه به دستورالعمل‌های اجرایی و لزوم رعایت پروتکل‌های بهداشتی در دوران همه‌گیری بیماری کرونا، ارتباط رودررو با کلیه کارکنان خوشه‌های انتخابی ممکن نبود و این امر ممکن است بر روی مشارکت کارکنان در تکمیل پرسشنامه تأثیر گذاشته باشد و میزان تعمیم‌پذیری نتایج را کاهش داده باشد. همچنین به دلیل تعداد بالای سؤالات پرسشنامه‌ها، استفاده از نسخه ۱۲۰ سؤالی پرسشنامه توانمندی‌ها که دقت بالاتری در سنجش توانمندی‌ها دارد، امکان‌پذیر نبود. در راستای افزایش تعمیم‌پذیری، پیشنهاد می‌شود این پژوهش بر روی کارکنان سایر استان‌ها و همچنین بر روی کارکنان سایر سازمان‌ها نیز اجرا شود.

با توجه نقش توانمندی‌های منش در بهزیستی سازمانی، پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی در خصوص آشنایی و شناخت توانمندی‌های اصلی و چگونگی بسط و گسترش استفاده از این توانمندی‌ها در محیط‌های کاری و غیرکاری برای کارکنان برگزار گردد. همچنین نظر به نقش مطلوب افزایش مشغولیت شغلی برای کارکنان و سازمان بصورت همزمان، پیشنهاد می‌شود در

هنگام بکارگیری کارکنان در پست‌های مختلف، با توجه به توانمندی‌های اصلی هر فرد تصمیم‌گیری در خصوص انتخاب شغل مناسب صورت گیرد. با توجه به ارتباط تناسب شغلی بالا و ارتقاء سطح مشغولیت شغلی و بهزیستی سازمانی کارکنان پیشنهاد می‌شود سنجش تناسب شغلی در فرآیندهای جذب و بکارگیری کارکنان لحاظ گردد.

### موازین اخلاقی

این پژوهش دارای کد اخلاق به شناسه IR.ATU.REC.1399.033 مورخ ۱۳۹۹/۶/۲۶ از کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه علامه طباطبائی است.

### سپاسگزاری

نویسندگان این مقاله از تمامی مدیران و کارکنان سطوح مختلف سازمان تأمین اجتماعی در ستاد مرکزی و اداره کل غرب تهران بزرگ و شعب تابعه که هریک به شکلی اجرای این پژوهش را ممکن ساختند، صمیمانه سپاسگزاری می‌نمایند.

### تعارض منافع

این پژوهش بدون هیچگونه حمایت مالی از سوی سازمان‌ها و مؤسسات صورت گرفته است.

### منابع

احمدی هریسی، فرمند (۱۳۹۴)، تاثیر تناسب تخصص کارکنان با جایگاه شغلی در کارآمدی و بهره‌وری سازمان میراث فرهنگی گردشگری و صنایع دستی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی ساوه [پیوند]

رنجریان، رسول، جزنی، نسرين، معمارزاده طهران، غلامرضا، محتشمی، علی (۱۳۹۷). طراحی الگوی پرورش کارکنان با اشتیاق در بخش دولتی ایران. روانشناسی کاربردی. ۳۵۶-۳۳۸. (۳) ۱۲ [پیوند]

ظریفی فریبرز، یوسفی بهرام، صادقی بروجردی سعید (۱۳۹۱). ارتباط تعهد سازمانی با دل‌بستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه تحقیقات در علوم زیستی ورزشی، ۲(۶)؛ ص ۵-۱۶. [پیوند]

عشورنژاد، فاطمه، کدیور، پروین، حجازی، الهه، نقش، زهرا. (۱۳۹۷). تحلیل چند سطحی بهزیستی روان‌شناختی نوجوان‌ها از راه عاملیت فردی، فرهنگ مدرسه و حمایت خانواده. *روانشناسی کاربردی*، ۳۷۴-۳۵۷. [پیوند]

قلی‌پور، رحمت‌الله، جندقی، غلامرضا، زارعی‌متین، حسن، امامی، مصطفی، رستگار، عبدالغنی. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر تناسب بین شغل و شاغل بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران). *مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"*، ۱۱۹، ۷-۱۰۳ (۲۰). [پیوند]

میرهاشمی، مالک (۱۳۸۷) پیش‌بینی‌کننده‌های درگیری شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی، *فصلنامه روانشناسی تحولی: روانشناسان ایرانی*، ۴(۱۵)، ۲۴۴-۲۳۵. [پیوند]

نظری، راضیه، کربلایی محمد میگونی، احمد. (۱۳۹۶). الگوی ساختاری کمال‌گرایی، بهزیستی روان‌شناختی و سازگاری زناشویی. *روانشناسی کاربردی*، ۱۱۴ - ۴۳۲. ۱۱(۴). [پیوند]

Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. [link]

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. [link]

Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2019). Daily strengths use and employee well-being: The moderating role of personality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 144-168. [link]

Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2011). Subjective well-being in organizations Job crafting View project Job Demands-Resources theory View project. *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, (January 2011), 178-189. [link]

Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154. [link]

Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance? *Human Relations*, 70(8), 1017-1037. [link]

Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profilier: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48. [link]

Cartwright, S., & Cooper, C. L. (2009). *The Oxford Handbook of Organizational Well-being*. [link]

Deniz, N., Noyan, A., & Ertosun, Ö. G. (2015). Linking Person-job Fit to Job Stress: The Mediating Effect of Perceived Person-organization Fit. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 369-376. [link]

Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (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. [[link](#)]
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. won, Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156. [[link](#)]
- Dubreuil, P., & Forest, J. (2017). *Choose a job you love, and you will never have to work a day in your life: A strengths-based leadership approach to optimal functioning at work*. [[link](#)]
- Dubreuil, P., Forest, J., Gillet, N., Fernet, C., Thibault-Landry, A., Crevier-Braud, L., & Girouard, S. (2016). Facilitating well-being and Performance through the Development of Strengths at Work: Results from an Intervention Program. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 1(1–3), 1–19. [[link](#)]
- Goodman, F. R., Disabato, D. J., Kashdan, T. B., & Kauffman, S. B. (2018). Measuring well-being: A comparison of subjective well-being and PERMA. *Journal of Positive Psychology*, 13(4), 321–332. [[link](#)]
- Harzer, C. (2020). Fostering character strengths to promote thriving and flourishing in organizations Charakterstärken als Ansatzpunkt zur Förderung des persönlichen Wachstums in Organisationen. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*. [[link](#)]
- Harzer, C., Mubashar, T., & Dubreuil, P. (2017). *Character strengths and strength-related person-job fit as predictors of work-related well-being, job performance, and workplace deviance*. [[link](#)]
- Harzer, C., & Ruch, W. (2015). The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 6. [[link](#)]
- Harzer, C., & Ruch, W. (2013). The Application of Signature Character Strengths and Positive Experiences at Work. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 965–983. [[link](#)]
- Huang, W., Yuan, C., & Li, M. (2019). Person–Job Fit and Innovation Behavior: Roles of Job Involvement and Career Commitment. *Frontiers in Psychology*, 10. [[link](#)]
- Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–164. [[link](#)]
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. [[link](#)]
- Kern, M. L. (2014). The Workplace PERMA Profiler. [[link](#)]

- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349 [[link](#)]
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539-548. [[link](#)]
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207-222. [[link](#)]
- Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). Person-environment fit. In *APA Handbooks in Psychology®. APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization*. (pp. 3-50). [[link](#)]
- Lavy, S., & Littman-Ovadia, H. (2017). My Better Self: Using Strengths at Work and Work Productivity, Organizational Citizenship Behavior, and Satisfaction. *Journal of Career Development*, 44(2), 95-109. [[link](#)]
- Littman-Ovadia, H., & Steger, M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 419-430. [[link](#)]
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 49, pp. 24-33. [[link](#)]
- Lu, C. qin, Wang, H. jiang, Lu, J. jing, Du, D. yang, & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 142-152. [[link](#)]
- Martínez-Martí, M. L., & Ruch, W. (2014). Character strengths and well-being across the life span: Data from a representative sample of German-speaking adults living in Switzerland. *Frontiers in Psychology*, 5(NOV). [[link](#)]
- Meyers, M. C., & van Woerkom, M. (2017). Effects of a Strengths Intervention on General and Work-Related Well-Being: The Mediating Role of Positive Affect. *Journal of Happiness Studies*, 18(3), 671-689. [[link](#)]
- Meyers, M. C., Adams, B. G., Sekaja, L., Buzea, C., Cazan, A.-M., Gotea, M., ... van Woerkom, M. (2019). Perceived Organizational Support for the Use of Employees' Strengths and Employee Well-Being: A Cross-Country Comparison. *Journal of Happiness Studies*, 20(6), 1825-1841. [[link](#)]
- Miglianico, M., Dubreuil, P., Miquelon, P., Bakker, A. B., & Martin-Krumm, C. (2020). Strength Use in the Workplace: A Literature Review. *Journal of Happiness Studies*, 21(2), 737-764. [[link](#)]
- Mulki, J., Jaramillo, F., & Locander, W. (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: Can the right job and a leader's style make a difference? *Journal of Business Research*, 59, 1222-1230. [[link](#)]

- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of Character and Well-Being. *Journal of Social and Clinical Psychology, 23*(5), 603–619. [[link](#)]
- Rautenbach, C.-L. (2015). *Flourishing of employees in a fast moving consumable goods environment*. (November). [[link](#)]
- Scroggins, W. A. (2008). The relationship between employee fit perceptions, job performance, and retention: Implications of perceived fit. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 20*(1), 57–71. [[link](#)]
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A New Understanding of Life's Greatest Goals - and What It Takes to Reach Them*. Free Press. [[link](#)]
- Sonnentag, S. (2015). Wellbeing and Burnout in the Workplace: Organizational Causes and Consequences. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (Second Edi, Vol. 25). [[link](#)]
- Torri, P., & Toniolo, E. (n.d.). [Organizational wellbeing: challenge and future foundation]. *Giornale Italiano Di Medicina Del Lavoro Ed Ergonomia, 32*(3), 363–367. Retrieved from [[link](#)]
- van Woerkom, M., Oerlemans, W., & Bakker, A. B. (2016). Strengths use and work engagement: a weekly diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 25*(3), 384–397. [[link](#)]
- Wagner, L., Gander, F., Proyer, R. T., & Ruch, W. (2019). Character Strengths and PERMA: Investigating the Relationships of Character Strengths with a Multidimensional Framework of Well-Being. *Applied Research in Quality of Life*. [[link](#)]

\*\*\*

پرسشنامه مشغولیت شغلی کانونگو (۱۹۸۲)

ردیف	سؤال	کاملاً موافقم				
		کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
		۱	۲	۳	۴	۵
۱	مهم‌ترین اتفاقات زندگی من به کارم مربوط می‌شود.					
۲	شغلم تنها بخش کوچکی از زندگی من است.					
۳	از نظر شخصی کاملاً در شغل خود غرق شده‌ام.					
۴	من به خاطر شغلم زندگی می‌کنم و نفس می‌کشم.					
۵	بیشترین علائق من پیرامون شغلم دور می‌زند.					
۶	آن‌چنان با شغلم پیوند خورده‌ام که دل‌کندن از آن برایم بسیار دشوار است.					
۷	معمولاً بین خودم و شغلم احساس جدایی می‌کنم.					
۸	خیلی از اهداف زندگی شخصی‌ام با شغلم در ارتباط است.					
۹	شغل من برایم حکم زندگی و هستی را دارد.					
۱۰	بیشتر اوقات آن‌قدر در شغلم غرق می‌شوم که خودم را فراموش می‌کنم.					

\*\*\*

پرسشنامه تناسب شغلی احمدی (۱۳۹۴)

ردیف	سؤال	خیلی زیاد			
		زیاد	تا حدودی	کم	خیلی کم
۱	تا چه حد در سازمان امکان پیشرفت و یادگیری برایتان فراهم است؟				
۲	تا چه حد در سازمان می‌توانید همراه شغل خود برای سال‌های آینده کاری برنامه‌ریزی کنید؟				
۳	تا چه حد در سازمان هر کس بر اساس مهارت و تخصص خود در جایگاه خود است؟				
۴	تا چه حد در سازمان فرصت‌های لازم برای ارتقاء در شغل وجود دارد؟				

۵	تا چه حد فکر می‌کنید در سازمان تفویض اختیار انجام می‌شود؟									
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

\*\*\*

پرسشنامه شکوفایی در محیط کار کرن (۲۰۱۴)

هرگز											همیشه											سؤالات	ش	
۰	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۰	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰			
																						۱. شغل شما تا چه میزان هدفمند و معنادار است؟	۱.	M1
																						۲. چقدر احساس می‌کنید در حال پیشرفت به سوی اهداف شغلیتان هستید؟	۲.	A1
																						۳. در محل کار چقدر پیش می‌آید که کاملاً مجذوب و غرق کاری که انجام می‌دهید باشید؟	۳.	E1
																						۴. به صورت کلی وضعیت سلامتی خود را چگونه ارزیابی می‌کنید؟	۴.	H1
																						۵. وقتی سرکار هستید چقدر پیش می‌آید که احساس شادی کنید؟	۵.	P1
																						۶. وقتی نیاز به کمک و حمایت دارید تا چه حد این کمک و حمایت را از همکارانتان دریافت می‌کنید؟	۶.	R1
																						۷. وقتی سرکار هستید چقدر پیش می‌آید که احساس اضطراب داشته باشید؟	۷.	N1
																						۸. معمولاً چقدر به اهداف شغلی‌ای که برای خود معین می‌کنید، می‌رسید؟	۸.	A2
																						۹. به طور کلی چقدر احساس می‌کنید کاری که انجام می‌دهید ارزشمند است؟	۹.	M2
																						۱۰. چقدر در محل کار خود احساسات مثبت را تجربه می‌کنید؟	۱۰.	P2





ردیف	سؤال	کاملاً درست است	درست است	نظری ندارم	درست نیست	اصلاً درست نیست
		۵	۴	۳	۲	۱
۱	همیشه نسبت به آنچه در دنیا وجود دارد حس کنجکاوی دارم.					
۲	خیلی زود خسته و کسل می‌شوم.					
۳	وقتی مطلب یا موضوع تازه‌ای را یاد می‌گیرم ذوق‌زده می‌شوم.					
۴	هیچگاه به دیدن موزه‌ها یا اماکن آموزشی نمی‌روم.					
۵	وقتی که موضوع ایجاب می‌کند (اگر لازم باشد) خیلی منطقی فکر می‌کنم.					
۶	معمولاً سریع و عجولانه قضاوت می‌کنم.					
۷	دوست دارم به راه‌های جدیدی برای انجام کارها فکر کنم.					
۸	اکثر دوستانم از من خیال پردازترند (از قوه تخیل بالاتری برخوردارند).					
۹	موقعیت اجتماعی هر چه باشد می‌توانم خود را با آن سازگار و هماهنگ سازم.					
۱۰	در فهم احساسات دیگران چندان مهارتی ندارم.					
۱۱	همیشه می‌توانم در نگاه به مسائل، ابعاد گسترده‌تر و عمیق‌تر آن‌ها را تصور کنم (تصویر کلی‌تر را در نظر بگیرم).					
۱۲	دیگران به ندرت برای مشورت به من مراجعه می‌کنند (به ندرت از من مشورت می‌گیرند).					
۱۳	بارها در مقابل مخالفت‌های شدید ایستادگی کرده و مقاومت نموده‌ام.					
۱۴	رنج و ناامیدی باعث می‌شود دست از تلاش و پشتکار بکشم (مغلوب درد و ناامیدی می‌شوم).					
۱۵	همیشه کاری را که شروع کرده‌ام به پایان می‌برم.					
۱۶	وقتی که کار می‌کنم وجود حاشیه‌ها مرا از مسیر اصلی‌ام منحرف می‌سازند.					
۱۷	همیشه سرقولم هستم.					

					دوستانم هیچوقت به من نمی‌گویند که آدم صادق و روراستی هستم.	۱۸
					طی ماه گذشته داوطلبانه به کمک یکی از همسایه‌هایم رفته‌ام.	۱۹
					به ندرت از خوشبختی دیگران به اندازه خوشبختی خود هیجان‌زده می‌شوم (از آن استقبال می‌کنم).	۲۰
					کسانی در زندگی من وجود دارند که به احساسات و سلامتی من به اندازه احساسات و سلامت خودشان اهمیت می‌دهند.	۲۱
					در پذیرش احساس مهر و محبتی که دیگران به من ابراز می‌کنند مشکل دارم.	۲۲
					وقتی در گروه کار می‌کنم نهایت تلاش خود را می‌کنم (به بهترین شکل سعی و کوشش می‌کنم).	۲۳
					در کنار گذاشتن و قربانی کردن منافع شخصی‌ام به نفع گروهی که در آن هستم تردید دارم.	۲۴
					با مردم بدون توجه به مقام و موقعیت آن‌ها، رفتاری یکسان و منصفانه دارم.	۲۵
					اگر از کسی خوشم نیاید، به سختی می‌توانم رفتاری منصفانه با او داشته باشم.	۲۶
					همیشه می‌توانم بدون غرولند کردن از افراد بخوام تا برای انجام کارها دور هم جمع شوند.	۲۷
					در سازماندهی (تدارک و تنظیم) فعالیت‌های گروهی زیاد قوی نیستم (چندان خوب عمل نمی‌کنم).	۲۸
					هیجانانتم را تحت اختیار دارم.	۲۹
					به ندرت رژیم غذایی خودم را می‌توانم حفظ کنم.	۳۰
					از انجام فعالیت‌هایی که خطرات جسمی دارند، اجتناب می‌کنم.	۳۱
					گاهی در دوستی‌ها و روابطم تصمیمات ضعیفی می‌گیرم.	۳۲
					وقتی مردم تشویق و تحسین می‌کنند، موضوع را عوض می‌کنم.	۳۳
					اغلب در باره دستاوردهایم (موفقیت‌هایم) حرف می‌زنم.	۳۴
					طی ماه گذشته از مهارت‌هایم در موضوعاتی مثل هنر، موسیقی، نمایش، فیلم، ورزش، مسائل علمی یا ریاضی احساس شرف و شادی کرده یا به وجد آمده‌ام.	۳۵

					در یک سال گذشته هیچ کار زیبایی خلق نکرده‌ام.	۳۶
					همیشه حتی برای چیزهای جزئی هم تشکر می‌کنم.	۳۷
					به ندرت تأمل کرده و نعمت‌ها و برکات و موهبت‌هایم را می‌شمارم.	۳۸
					همیشه به نیمه پر لیوان نگاه می‌کنم.	۳۹
					به ندرت برای آن چه که می‌خواهم انجام دهم یک برنامه مدون و حساب شده دارم.	۴۰
					در زندگی هدف مهمی دارم.	۴۱
					در زندگی تعهد و رسالتی ندارم.	۴۲
					همیشه می‌گویم گذشته‌ها گذشته است (گذشته‌ها را به فراموشی می‌سپارم).	۴۳
					همیشه سعی می‌کنم از دیگران انتقام بگیرم.	۴۴
					همیشه سعی می‌کنم تا جایی که ممکن است کار را با بازی (و شوخ طبعی) در هم بیامیزم (قاطی کنم).	۴۵
					به ندرت حرف‌های خنده‌دار می‌زنم.	۴۶
					خود را در کاری که انجام می‌دهم غرق می‌کنم (در بحر آن فرو می‌روم).	۴۷
					خیلی خودخوری می‌کنم (زیاد زانوی غم به بغل می‌گیرم).	۴۸

\*\*\*