

## Energy, Flourishing and Subjective Well-Being: A Moderated Mediating Model

Noori Kaabomeir\*  
Parisa Hasanlipour\*\*  
Seied Hashem Mosavi\*\*\*

### Introduction

Organizations are increasingly aware of the importance of employees' well-being in their quest to gain a sustainable competitive advantage. Over the past decade, subjective well-being (SWB) has become a popular research topic with calls from researchers to examine individual-level antecedents that can contribute to employee subjective well-being in the workplace. Therefore, the purpose of this study was to investigate the relationship between employee energy and subjective well-being in the form of a moderated mediating model in which flourishing as a mediator and prosocial motivation as a moderator were examined. The present study was a descriptive correlational study.

### Method

The present study was a descriptive correlational study. The sample consisted of 193 nurses of Baqaei Hospital 2 in Ahvaz who were selected by the census method. The instruments used in the study were Energy Scale of Atwater and Carmeli, Flourishing Scale of Diener et al., Subjective Well-Being Scale of Diener et al., and Prosocial Motivation Scale of Grant and Sumanth. Evaluation of the theoretical research model and indirect effects was done by partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)

---

\* Ph.D. of Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. *Corresponding Author:* [noori.kaabomeir@yahoo.com](mailto:noori.kaabomeir@yahoo.com)

\*\* Ph.D. of Statistics, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

\*\*\* M.D. of Medical-Surgical Nursing, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran.

and using Smart-PLS3 software. Also, the moderating effects were investigated using the PROCESS v3.5 plugin in SPSS-24 software.

### Results

The results showed that employees' energy at work has a positive and direct relationship with flourishing ( $\beta = 0.61$ ,  $p < 0.0001$ ) and subjective well-being ( $\beta = 0.14$ ,  $p < 0.030$ ). Also, the mediating role of flourishing in the relationship between energy and subjective well-being was confirmed ( $\beta = 0.40$ ,  $p < 0.0001$ ). Finally, the results showed that the interaction of prosocial motivation and energy has a negative and significant effect on the flourishing and subjective well-being of employees.

### Conclusion

According to the results of this study, the subjective well-being of employees, which is one of the indicators of mental health, is influenced by individual variables such as energy, flourishing, and prosocial motivation. Therefore, we recommend that HR practitioners should carefully recruit individuals who have high energy levels, are resilient, enthusiastic and exhibit an overall positive approach even in adverse and stressful conditions.

**Keywords:** Energy, Flourishing, Subjective well-being, Prosocial motivation, Moderated mediating model

---

**Author Contributions:** General framework design, content editing and content analysis, data collection and analysis, article submission and revised have been done by all three authors. The authors have reviewed and approved the final version of the article.

**Acknowledgments:** The authors would like to thank the nurses of Baqaei 2 Hospital in Ahvaz who were effective in completing this study.

**Conflicts of Interest:** The authors declare there is no conflict of interest in this article.

**Funding:** This article did not receive any financial support.

---

## انرژی، شکوفایی و بهزیستی ذهنی: یک مدل میانجی‌گر تعدیل‌شده

نوری کعب عمیر\*

پریسا حسنعلی پور\*\*

سید هاشم موسوی\*\*\*

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه انرژی کارکنان و بهزیستی ذهنی در قالب یک مدل میانجی‌گر تعدیل‌شده بود که در آن شکوفایی به عنوان میانجی‌گر و انگیزه اجتماعی به عنوان تعدیل‌گر مورد بررسی قرار گرفتند. پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. نمونه پژوهش شامل ۱۹۳ نفر از پرستاران بیمارستان بقایی ۲ شهر اهواز بود که به روش سرشماری انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش عبارتند از: مقیاس انرژی آتواتر و کارملی، مقیاس شکوفایی داینر و همکاران، مقیاس بهزیستی ذهنی داینر و همکاران، و مقیاس انگیزه اجتماعی گرنیت و سامانت. ارزیابی الگوی نظری پژوهش و اثرات غیرمستقیم، از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS3 انجام شد. همچنین، بررسی اثرات تعدیلی با استفاده از افزونه PROCESS v3.5 در نرم‌افزار SPSS-24 مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که انرژی کارکنان در کار با شکوفایی ( $\beta=0/61, p<0/0001$ ) و بهزیستی ذهنی ( $\beta=0/14, p<0/030$ ) رابطه مثبت و مستقیمی دارد. همچنین، نقش میانجی‌گر شکوفایی در رابطه بین انرژی و بهزیستی ذهنی تأیید شد ( $p<0/0001$ ). در نهایت، نتایج نشان داد که تعامل انگیزه اجتماعی و انرژی بر شکوفایی و بهزیستی ذهنی کارکنان اثر منفی و معنی‌داری دارد. براساس نتایج این پژوهش، بهزیستی ذهنی کارکنان که از شاخص‌های سلامت روانی است، تحت تأثیر متغیرهای فردی همچون انرژی، شکوفایی و انگیزه اجتماعی است.

**کلید واژگان:** انرژی، شکوفایی، بهزیستی ذهنی، انگیزه اجتماعی، مدل میانجی‌گر تعدیل‌شده

\* دکتری روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران (نویسنده مسئول)  
[noori.kaabomeir@yahoo.com](mailto:noori.kaabomeir@yahoo.com)

\*\* دکتری آمار محض، گروه آمار، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

\*\*\* کارشناس ارشد پرستاری جراحی - داخلی، گروه پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور، اهواز، ایران

## مقدمه

سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای نسبت به اهمیت بهزیستی کارکنان در تلاش برای دستیابی به یک مزیت رقابتی پایدار آگاهی پیدا کرده‌اند (Bakker & Oerlemans, 2011). طی یک دهه گذشته، بهزیستی ذهنی<sup>۱</sup> به یکی از موضوعات پرطرفدار تبدیل شده است (Berglund, Johansson Sevä & Strandh, 2016) و بسیاری از پژوهشگران به دنبال بررسی پیامدهای آن در سطح سازمانی، گروهی و فردی بوده‌اند تا این مفهوم را در محیط کار مورد مطالعه قرار دهند (Nielsen et al., 2017). بهزیستی ذهنی به سازمان‌ها کمک می‌کند که کارکنان خود را به‌طور اثربخشی در کار درگیر کنند و به یک رقابت پایدار دست یابند.

بهزیستی ذهنی به ارزیابی‌های مثبتی که کارکنان از کیفیت زندگی‌شان دارند، اشاره دارد (Paul & Garg, 2013; Fan et al., 2014). بهزیستی ذهنی ارزیابی مثبت فرد و رضایت کلی او از زندگی خویش است و باعث می‌شود افراد هیجانانگیز مثبت بیشتری را نسبت به هیجانانگیز منفی، تجربه کنند (Diener, Lucas & Scollon, 2006). به‌طور کلی، بهزیستی ذهنی، میزان احساس رضایت و خشنودی افراد از زندگی است که با مقایسه وضعیت فعلی خود با استانداردهایی که برای خود وضع کرده‌اند- نه استانداردهایی که محیط بیرونی برای آن‌ها وضع کرده است- تعیین می‌شود (Diener, 1994).

بهزیستی ذهنی کارکنان یک جزء مهم و حیاتی برای کارکنان و سازمان‌ها است (Kuykendall & Tay, 2015). مطالعات و پژوهش‌های پیشین حاکی از آن است که بهزیستی ذهنی کارکنان با نگرش‌ها و پیامدهای فردی متعددی در ارتباط است، مانند عملکرد شغلی (Bakker & Oerlemans, 2011)، تمایل به ترک شغل (Hakanen & Schaufeli, 2012)، رفتارهای شهروندی سازمانی (Paul & Garg, 2013)، و رفتار پرخاشگرانه نسبت به همکاران و سرپرستان (Hershcovis et al., 2007). برخی مطالعات نیز نشان داده است که کارکنان با بهزیستی ذهنی کمتر به احتمال بیشتری امکان ابتلا به بیماری را دارند که این ممکن است منجر به افزایش هزینه‌های درمانی برای سازمان‌ها و بهره‌وری کمتر شود (Kuykendall & Tay, 2015).

مطالعات نشان داده است کارکنان با بهزیستی ذهنی بالاتر افرادی پویا و فعال هستند، استقامت بیشتری از خود نشان می‌دهند، نسبت به رشد حرفه‌ای خود مسئولیت‌پذیرتر هستند، استانداردهای

---

1- subjective well-being (SWB)

بالا تری برای عملکرد شغلی خود تعیین می کنند (Bakker & Oerlemans, 2011; Fan et al., 2014)، بهره‌وری بیشتری دارند (Calvard & Sang, 2017)، و از سلامت روان و اشتیاق شغلی بیشتری برخوردارند (Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005). با توجه به تأثیر بهزیستی ذهنی بر پیامدهای مهم فردی و سازمانی، ضروری است که سازمان‌ها توجه بیشتری به مفهوم بهزیستی ذهنی کارکنان معطوف کرده و به بررسی و درک چگونگی بهبود و افزایش آن بپردازند.

محققان و پژوهشگران در زمینه بررسی پیشایندها و عوامل اثرگذار بر بهزیستی ذهنی، عمدتاً بر عواملی تمرکز کرده‌اند که در سطح سازمانی (مانند خودمختاری، پاداش، آموزش، حمایت شغلی، و ارزیابی عملکرد)، گروهی (به عنوان مثال حمایت اجتماعی، تناسب گروه، و ویژگی‌های اعضای تیم) و یا رهبری (حمایت سرپرست و رهبری تحولی) بوده است. در زمینه عوامل فردی اثرگذار بر بهزیستی ذهنی، پژوهش‌های اندکی صورت گرفته است (Nielsen et al., 2017). برای پر کردن این شکاف پژوهشی و همچنین غنی شدن هرچه بیشتر ادبیات تجربی در زمینه بهزیستی ذهنی، پژوهش حاضر به منظور بررسی تأثیر انرژی کارکنان در محیط کار بر بهزیستی ذهنی آنان طراحی شده است.

مفهوم انرژی انسانی<sup>۱</sup> از علوم بیولوژیکی و فیزیکی ناشی می‌شود که انرژی را به عنوان «ظرفیت انجام کار» و یا «قدرت یک شیء در تأثیرگذاری بر سیستمی که در آن فعالیت می‌کند» تعریف می‌کنند (Quinn, Spreitzer & Lam, 2012). انرژی کارکنان در کار<sup>۲</sup> به نوعی برانگیختگی و حالت عاطفی مثبت اشاره دارد که کارکنان آن را به عنوان یک هیجان و یا خلق و خو تجربه می‌کنند (Quinn & Dutton, 2005). این برانگیختگی ممکن است پاسخ عاطفی کوتاه‌مدت به اتفاقات خاص و یا حالت عاطفی بلندمدتی باشد که لزوماً با رویداد خاصی ارتباط ندارد (Russo, Shteigman & Carmeli, 2016; Quinn & Dutton, 2005).

پژوهش‌های قبلی نشان داده است کارکنان با انرژی بالا انگیزش بیشتری دارند؛ این امر آن‌ها را قادر می‌سازد تا روابط حمایتی با همکاران خود برقرار کنند، به‌طور اثربخشی در تیم‌ها کار کنند، اطلاعات را با دیگران به اشتراک بگذارند، و رفتارهای نوآورانه و خلاقانه از خود نشان دهند (Schiuma, Mason & Kennerley, 2007). برای کار کردن و انجام فعالیت‌های شغلی در

1- human energy

2- employee energy at work

محیط کار انرژی لازم است و این انرژی از افراد در برابر مواجه شدن با استرس و حوادث شغلی محافظت می‌کند و همچون سپری دفاعی برای آنان عمل می‌کند که در نتیجه می‌تواند سطح بهزیسی‌شان را افزایش دهد (Chen, Cheng, Zhu & Long, 2016). بر اساس نظریه گسترش و ساخت<sup>۱</sup> Fredrickson (2001)، تجربه هیجان‌های مثبت مانند انرژی، احساسات خوشایندی را در حین کار ایجاد می‌کند که توانایی خنثی ساختن پیامدهای ناگوار ناشی از حوادث منفی را دارد (Fredrickson, 2001)؛ بنابراین، نوعی تعادل میان هیجان‌های مثبت و منفی ایجاد می‌شود (Diener et al., 2006). هیجان‌های مثبت نه تنها به وضعیت فعلی احساس خوشایندی می‌افزایند بلکه به ادامه دادن این الگو در آینده نیز کمک می‌کنند (Fredrickson & Joiner, 2002)، زیرا کارکنان با انرژی از رویکرد و نگرش مثبتی نسبت به وقایع کنونی برخوردارند و همچنین امیدوارند که اتفاقات مثبتی در آینده رخ دهد (Quinn & Dutton, 2005). بر این اساس، کارکنان با انرژی زندگی خود را مثبت ارزیابی می‌کنند که در نتیجه منجر به بهزیستی ذهنی بیشتر آنان می‌شود.

مطابق با نظریه گسترش و ساخت، هیجان‌های مثبت افراد را قادر به تولید دستاوردهای شناختی عمیق می‌سازد که در نتیجه، به‌طور پیوسته سطح بالایی عملکرد را تضمین می‌کند. نظریه «گسترش» به اثرات فوری هیجان‌های مثبت در حوزه فیزیولوژی، توجه و شناخت تحلیلی-اجتماعی اشاره دارد. نظریه «ساخت» به اثرات مکرر و طولانی‌مدت هیجان‌های مثبت بر موفقیت شغلی، روابط اجتماعی، سلامت روان، سلامت جسمانی، شکوفایی و رضایت از زندگی اشاره دارد (Fredrickson, 2000). در واقع، نظریه گسترش و ساخت مطرح می‌سازد که هیجان‌های مثبت منجر به گسترش فرآیندهای شناختی جدید و نو شده و از این طریق ساخت‌های بادوامی مانند شکوفایی و موفقیت‌های درازمدت ایجاد می‌کنند (Cohn, 2008). به عبارت دیگر، هیجان‌های مثبت از طریق غنی ساختن منابع فردی و بین‌فردی و نیز بهبود ارزیابی تجارب روزمره، منجر به شکوفایی می‌شوند (Fredrickson, 2000). از این رو، محققان پژوهش حاضر شکوفایی را به عنوان یک متغیر میانجی گر که انرژی کارکنان را به بهزیستی ذهنی پیوند می‌دهد، بررسی کرده‌اند. شکوفایی<sup>۲</sup> به عملکرد مطلوب انسان اشاره دارد (Fredrickson & Losada, 2005)، که با ویژگی‌هایی همچون مولد بودن (انعطاف‌پذیری رفتاری)، رشد مستمر (حفظ منابع فردی و ایجاد

---

1- Broaden-and-Build Theory

2- flourishing

روابط مثبت) و انعطاف‌پذیری (قدرت انطباق و توانایی کنار آمدن با مشکلات) مشخص می‌شود (Diener et al., 2010; Fredrickson & Losada, 2005). شکوفایی از شاخص‌های سلامت روانی است که در آن کارکنان به طیف گسترده‌ای از منابع شخصی مجهز شده و از نظر کامیابی روان‌شناختی و نیز اجتماعی در سطح عالی و مطلوبی قرار دارند (Keyes, 2014). کامیابی روان‌شناختی<sup>۱</sup> شامل احساس شایستگی، اشتیاق نسبت به فعالیت‌های خود، و داشتن یک زندگی هدفمند و معنادار است، در حالی که کامیابی اجتماعی<sup>۲</sup> به داشتن وابستگی‌های مثبت و پاداش‌دهنده، مشارکت در شادی دیگران و مورد احترام قرار گرفتن، اشاره دارد (Diener et al., 2010). کارکنان شکوفا روابط گرم، سازنده و قابل اعتمادی با همکاران خود دارند، احساس شایستگی و خودکارآمدی می‌کنند، همواره در حال رشد هستند و احساس می‌کنند که یک زندگی هدفمند دارند (Taghvaei Neya, Shehni Yailagh & Neissi, 2015; Diener et al., 2010)، که در نهایت همه اینها می‌توانند کارکنان را به سمت ارزیابی مثبت از زندگی خویش سوق دهند (یعنی بهزیستی ذهنی کارکنان را تضمین می‌کنند).

در پژوهش حاضر فرض شده است که انگیزه کارکنان، به ویژه انگیزه اجتماعیار رابطه بین انرژی در کار و شکوفایی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. انگیزه اجتماعیار<sup>۳</sup> تمایل به اعمال تلاش جهت سود رساندن به دیگران است (Grant, 2007, 2008). از افرادی که دارای انگیزه اجتماعیار هستند، به عنوان «اهداننده» یاد می‌شود زیرا تمایل آن‌ها به جای تمرکز بر منافع شخصی خود، بیشتر به سمت کمک به منافع و اهداف دیگران است (Hu & Liden, 2015; Grant & Berry, 2011). کارکنان با انگیزه اجتماعیار پایین به‌طور معمول نسبت به منافع شخصی خود حساس هستند و منطقی‌تر عمل می‌کنند (Meglino & Korsgaard, 2004). چنین کارکنانی فقط در صورت اطمینان از پیامدها و منافع شخصی، روی تلاش، وقت و انرژی خود در یک فعالیت سرمایه‌گذاری می‌کنند (Zhu & Akhtar, 2014). خودمحوری این کارکنان باعث می‌شود که بیشتر انرژی خود را در رشد و پیشرفت شخصی سرمایه‌گذاری کنند. این کارکنان بهره‌روی بیشتری داشته، مشتاقانه در فعالیت‌های خود درگیر می‌شوند و با سرعت بیشتری ارتقاء پیدا می‌کنند (Bergeron, Shipp, 2013). در نتیجه، کارکنان با انگیزه اجتماعیار پایین به احتمال بیشتری شکوفایی

1- psychological prosperity

2- social prosperity

3- prosocial motivation

را تجربه خواهند کرد. در مقابل، افراد با انگیزه اجتماعی‌یار بالا تأکید بیشتری بر منافع دیگران دارند (Zhu & Akhtar, 2014). چنین کارکنانی به احتمال زیاد بدون در نظر گرفتن هزینه‌های شخصی و منافع خود، وقت و انرژی خود را به صورت داوطلبانه صرف کمک کردن به دیگران می‌کنند و حتی تمایل دارند منافع خود را قربانی کمک کردن به دیگران کنند (Grant, 2007; Grant & Mayer, 2009). فراتر از وظیفه عمل کردن می‌تواند به عنوان یک مسئولیت برای این کارکنان تلقی شود که ممکن است منجر به افزایش فرسودگی شغلی، احساس گرانباری کاری، خستگی، استرس و کاهش عملکرد شغلی در آنان شود (Bolino & Grant, 2016; Grant & Sumanth, 2009; Grant, 2008). انگیزه اجتماعی‌یار بالا می‌تواند مانع از شکوفایی شود و بر ارتباط مثبت بین انرژی کارکنان و بهزیستی ذهنی از طریق شکوفایی نیز تأثیر منفی بگذارد.

در مجموع، پژوهش حاضر از طریق یک مدل یکپارچه، سعی داشته است که تأثیر انرژی کارکنان در کار را بر بهزیستی ذهنی و از طریق نقش میانجی شکوفایی و نیز اثر تعدیل‌کنندگی انگیزه اجتماعی‌یار بررسی کند. این پژوهش روی جامعه پرستاری اجرا شده است. در میان کارکنان بخش بهداشت و درمان، پرستاران بزرگترین گروه حرفه‌ای در سیستم مراقبت بهداشتی و درمانی به حساب می‌آیند که نقش بارزی در سیستم سلامت جامعه ایفا می‌کنند (Yousefi & Khayatan, 2015). نظر به این‌که پرستاران در محیط‌هایی مشغول به کار هستند که در آن مرگ و زندگی و تأمین سلامتی بیماران از اهم مسائل می‌باشد، بنابراین سلامت و بهزیستی آنان و داشتن یک روحیه شاد و مثبت می‌تواند در امر سلامتی خود و بیمارانشان کمک نماید. بنابراین، پژوهش حاضر می‌تواند گامی مؤثر در جهت شناسایی عوامل فردی مؤثر بر بهزیستی ذهنی کارکنان، بالأخص پرستاران، بردارد. از طرفی، بررسی بُعد منفی انگیزه اجتماعی‌یار بر شکوفایی و بهزیستی ذهنی نیز می‌تواند در غنای هرچه بیشتر ادبیات نظری و پژوهشی در این زمینه، کمک کند. شکل ۱، خلاصه‌ای از مدل نظری پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

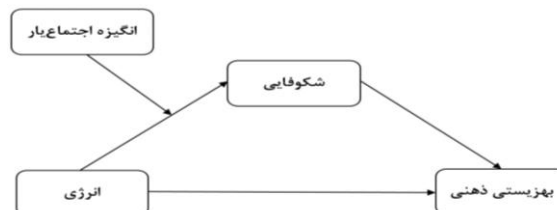


Figure 1. Theoretical model



## روش

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

طرح پژوهش حاضر، همبستگی از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی پرستاران بیمارستان دولتی بقایی ۲ شهر اهواز در سال ۱۳۹۹ بود. تعداد کل پرستاران این بیمارستان قریب به ۲۰۰ نفر بودند که با توجه به حجم جامعه، تمامی پرستاران به عنوان نمونه پژوهش و به شیوه سرشماری انتخاب شدند. پرسشنامه‌ها به صورت آنلاین طراحی شدند و لینک پرسشنامه‌ها در اختیار پرستاران قرار گرفت. از میان پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده، ۱۹۳ پرسشنامه قابل تحلیل بودند که این تعداد حجم نهایی نمونه را تشکیل می‌دهد (نرخ بازگشت ۹۶/۵٪). ۸۲/۹ درصد نمونه را زنان و ۱۷/۱ درصد را مردان تشکیل داده‌اند. ۱۷۸ نفر دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۱۴ نفر کارشناسی ارشد و ۱ نفر دکترا می‌باشند. حداقل سابقه کاری ۱ سال و حداکثر ۲۶ سال بود. همچنین، شرکت‌کنندگان در پژوهش دارای میانگین سنی ۳۳/۳۹ سال با انحراف معیار ۷/۱۰ بودند.

### ابزارهای پژوهش

**مقیاس انرژی<sup>۱</sup>:** انرژی کارکنان در کار با استفاده از مقیاس ۸ ماده‌ای Atwater and Carmeli (2009) مورد سنجش قرار گرفت. در این مقیاس از کارکنان خواسته می‌شود که احساس خود را در مورد انرژی مثبتی که در محیط کار تجربه می‌کنند، بر روی طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مشخص کنند. (Atwater and Carmeli (2009) پایایی مقیاس انرژی را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ گزارش کرده‌اند.

**مقیاس شکوفایی<sup>۲</sup>:** در پژوهش حاضر به منظور سنجش متغیر شکوفایی از مقیاس ۸ ماده‌ای Diener et al. (2010) استفاده شد. پاسخ‌ها در این مقیاس بر روی طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. (Diener et al. (2010) پایایی این مقیاس را به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه کرده‌اند.

**مقیاس بهزیستی ذهنی<sup>۳</sup>:** بهزیستی ذهنی کارکنان با استفاده از مقیاس ۵ ماده‌ای بهزیستی

---

1- Energy Scale  
2- Flourishing Scale (FS)  
3- Subjective Well-Being Scale (SWBS)

ذهنی که توسط (Diener, Emmons, Larsen and Griffin (1985) طراحی شده است، مورد سنجش قرار گرفت. پاسخ‌ها در این مقیاس بر روی طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. (Diener et al. (1985 پایایی مقیاس بهزیستی ذهنی را به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند.

**مقیاس انگیزه اجتماع‌یار:** متغیر انگیزش اجتماع‌یار در پژوهش حاضر با استفاده از مقیاس ۵ ماده‌ای انگیزش اجتماع‌یار (Grant and Sumanth (2009) سنجیده شد. پاسخ‌ها در این مقیاس بر روی طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. پایایی مقیاس انگیزه اجتماع‌یار در پژوهش (Grant and Sumanth (2009 با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۵ محاسبه شده است.

جهت تعیین قابلیت اعتماد و پایایی مقیاس‌های مورد استفاده در پژوهش حاضر، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی<sup>۲</sup> (CR) محاسبه شد. مقیاس‌هایی که ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی آن‌ها بالاتر از مقدار ۰/۷ باشد از پایایی قابل قبولی برخوردارند. همچنین برای هر مقیاس، شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده<sup>۳</sup> (AVE) برای اندازه‌گیری روایی همگرا محاسبه گردید. شاخص AVE نیز نشان می‌دهد چه درصدی از واریانس سازه مورد مطالعه تحت تأثیر نشانگرهای آن سازه بوده و مقدار ۰/۵ به بالا برای نیکویی این شاخص تعیین شده است. همچنین به منظور محاسبه روایی واگرا، از آزمون فورنل-لارکر استفاده شد. براساس این آزمون، یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان باید پراکندگی بیشتری را بین مشاهده‌پذیرهای خود داشته باشد. بر این اساس، جذر AVE هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر باشد (Fornell & Larcker, 1981).

Table 1.  
Reliability and validity of scales

| Psychometric Indices<br>Scales | Cronbach's<br>Alpha | CR   | AVE  |
|--------------------------------|---------------------|------|------|
| Energy                         | 0/90                | 0/92 | 0/59 |
| Flourishing                    | 0/89                | 0/91 | 0/56 |
| Subjective Well-Being          | 0/90                | 0/92 | 0/71 |
| Prosocial Motivation           | 0/93                | 0/95 | 0/79 |

- 1- Prosocial Motivation Scale  
2- Composite Reliability  
3- Average Variance Extracted

جدول ۱، نتایج حاصل از بررسی پایایی و روایی همگرا، و جدول ۲ نیز نتایج حاصل از بررسی روایی واگرایی مقیاس‌های پژوهش حاضر را با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS3 نشان می‌دهند.

Table 2.  
Mean, standard deviation, correlation coefficients, and discriminant validity based on Fornell-Larcker criterion

| Variables               | Mean  | SD   | 1    | 2    | 3    | 4    |
|-------------------------|-------|------|------|------|------|------|
| 1 Energy                | 28.74 | 6.66 | 0.77 |      |      |      |
| 2 Flourishing           | 32.71 | 5.49 | 0.73 | 0.74 |      |      |
| 3 Subjective Well-Being | 17.09 | 4.53 | 0.69 | 0.73 | 0.84 |      |
| 4 Prosocial Motivation  | 22.34 | 3.47 | 0.51 | 0.62 | 0.38 | 0.89 |

با توجه به نتایج جدول ۱، مقیاس‌های مورد استفاده در پژوهش حاضر از پایایی و روایی همگرای قابل قبولی برخوردارند. همچنین، نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که جذر AVE هر متغیر پنهان از ضریب همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر بیشتر است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرایی متغیرهای مورد اندازه‌گیری است.

در این پژوهش، به منظور بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم میان متغیرها از مدل‌یابی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و با کمک نرم‌افزار Smart-PLS3 استفاده شده است. همچنین، بررسی اثرات تعدیلی با استفاده از افزونه PROCESS v3.5 در نرم‌افزار SPSS-24 مورد بررسی قرار گرفته است.

### یافته‌ها

در این پژوهش، از مدل‌یابی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) به کمک نرم‌افزار Smart-PLS3 استفاده شده است. مدل‌یابی PLS در دو مرحله صورت می‌پذیرد؛ در مرحله اول، مدل اندازه‌گیری (بیرونی) از طریق بررسی روایی و پایایی سازه‌های مدل مورد بررسی قرار می‌گیرد که نتایج آن پیش از این، در جدول ۱ و ۲ ارائه شده است. در مرحله دوم، مدل ساختاری (درونی) به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها بررسی می‌شود.

### برازش مدل کلی

مدل کلی PLS شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری است و با تأیید

برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برازش مدل کلی با استفاده از شاخص نیکویی برازش<sup>۱</sup> (GoF) مورد بررسی قرار می‌گیرد که حدود آن بین صفر تا یک است و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار معرفی شده است. مقدار این شاخص از مجذور حاصلضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی (Communality) و متوسط ضریب تعیین ( $R^2$ ) به دست می‌آید. با توجه به نتایج جدول ۳، مدل کلی پژوهش حاضر با توجه به مقدار شاخص نیکویی برازش ( $GoF=0/54$ )، از برازش قوی و بسیار خوبی برخوردار است.

Table 3.  
Fitness of general model

|               | Energy | Flourishing | Subjective Well-Being |
|---------------|--------|-------------|-----------------------|
| Communalities | 0/59   | 0/56        | 0/71                  |
| R Square      | -      | 0/37        | 0/56                  |

$$GoF = \sqrt{Communality \times R^2} = \sqrt{0.62 \times 0.47} = 0/54$$

### ضرایب مسیر در مدل پژوهش

نتایج حاصل از آزمون مدل پژوهش و مسیرهای آن در نمودارهای ۲ و ۳ نشان داده شده است. مقادیر نوشته شده روی خطوط در نمودار ۲، نشان‌دهنده ضرایب بتا حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرها است که همان ضرایب مسیر می‌باشد و اعداد درون هر دایره در نمودار ۲ نیز نشان‌دهنده مقدار  $R^2$  مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای مدل است. جهت بررسی معنی‌دار بودن ضرایب مسیر در سطح  $\alpha=0/05$ ، لازم است تا مقدار  $t$  هر مسیر از قدرمطلق  $1/96$  بیشتر باشد که نتایج آن نیز در نمودار ۳ نشان داده شده است.

با توجه به نتایج ارائه‌شده در نمودارهای ۲ و ۳، ضریب مسیر مستقیم انرژی به شکوفایی برابر با ۰/۶۱ است که از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد ( $t=11/39$ ،  $p<0/0001$ ). همچنین، ضریب مسیر مستقیم شکوفایی به بهزیستی ذهنی برابر با ۰/۶۵ است که این مقدار نیز از لحاظ آماری معنی‌دار بوده است ( $t=10/98$ ،  $p<0/0001$ ). ضریب مسیر مستقیم بین انرژی و بهزیستی ذهنی برابر با ۰/۱۴ است که از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد ( $t=2/17$ ،  $p<0/030$ ).

1- Goodness of Fit

به منظور بررسی نقش میانجی شکوفایی در رابطه بین انرژی و بهزیستی ذهنی، از آزمون سوبل استفاده شد. نتایج نشان داد که مقدار ضریب مسیر غیرمستقیم انرژی به بهزیستی ذهنی از طریق شکوفایی برابر با ۰/۴۰ است که از لحاظ آماری معنی دار می باشد ( $t=۸/۲۸$ ،  $p<۰/۰۰۰۱$ ).

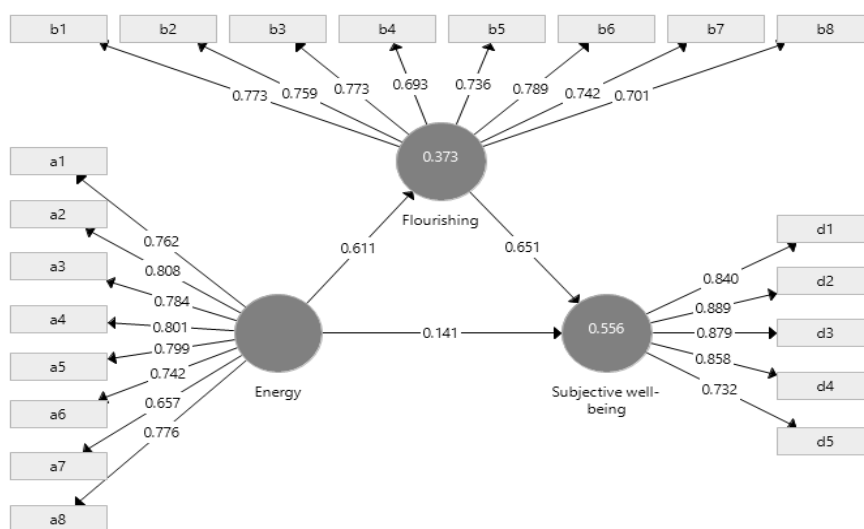


Figure 2. Model in standard coefficients mode

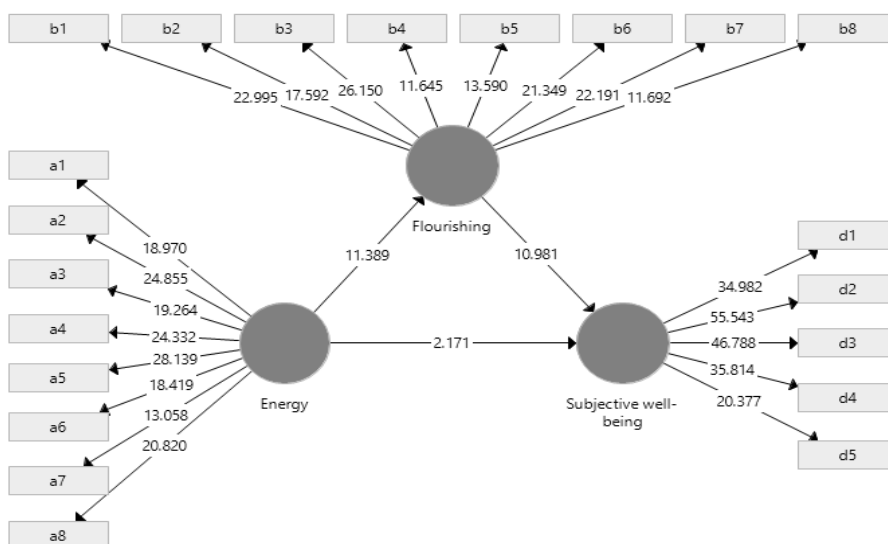


Figure 3. Model in significant mode

## بررسی اثر متغیر تعدیل‌گر

جهت بررسی نقش تعدیل‌گر انگیزه اجتماعی در رابطه مستقیم بین انرژی و شکوفایی و نیز رابطه غیرمستقیم بین انرژی و بهزیستی ذهنی از طریق شکوفایی، از افزونه PROCESS v3.5 در نرم‌افزار SPSS-24 و مدل شماره ۷ استفاده شد. مدل شماره ۷ در افزونه PROCESS زمانی بکار می‌رود که متغیر تعدیل‌گر علاوه بر اثرگذاری بر رابطه بین متغیر پیش‌بین و متغیر میانجی، مسیر غیرمستقیم را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. در چنین شرایطی، مدل مورد بررسی یک مدل میانجی‌گر تعدیل‌شده<sup>۱</sup> می‌باشد و نقش متغیر میانجی تحت شرایط تعدیل‌کنندگی یک متغیر دیگر، اثر واسطه‌ای مشروط<sup>۲</sup> گفته می‌شود. جدول ۴، نتایج حاصل از اثرات تعدیل‌کنندگی انگیزه اجتماعی را نشان می‌دهد.

Table 4.  
Regression results for the conditional indirect effect

| Predictor  | $\beta$ | SE      | t         | p         |
|--|---------|---------|-----------|-----------|
| Constant   | -3/28   | 1/34    | -2/45     | 0/015     |
| Energy (X)   | 0/11    | 0/04    | 2/75      | 0/007     |
| Flourishing (Me)   | 0/52    | 0/05    | 10/61     | 0/000     |
| Flourishing  |         |         |           |           |
| Constant   | -4/78   | 4/88    | -0/98     | 0/328     |
| Energy (X)   | 0/80    | 0/21    | 3/82      | 0/000     |
| Prosocial motivation (Mo)  | 1/29    | 0/22    | 5/82      | 0/000     |
| X $\times$ Mo  | -0/02   | 0/01    | -2/43     | 0/016     |
| Prosocial motivation   | Effect  | Boot SE | Boot LLCI | Boot ULCI |
| Conditional indirect effect of Energy on Subjective well-being at range of values of moderator |         |         |           |           |
| -1 SD (18/87)  | 0/20    | 0/03    | 0/14      | 0/28      |
| Mean (22/34)   | 0/16    | 0/03    | 0/11      | 0/23      |
| +1 SD (25/00)  | 0/13    | 0/03    | 0/08      | 0/20      |
| Mediator   | Index   | SE      | LL 95% CI | UL 95% CI |
| Index of Moderated Mediation   |         |         |           |           |
| Flourishing  | -0/012  | 0/005   | -0/023    | -0/004    |

Note: n=193.  $\beta$ =Standardized Regression Coefficient; SE=Standard Error; Bootstrap Sample Size= 5000; LL=Lower Limit; CI=Confidence Interval; UL=Upper Limit.  
X= Independent variable, Me= Mediating variable, Mo= Moderating variable.

- 1- moderated mediation model  
2- conditional mediated effect

در رابطه با اثر تعدیل‌گر انگیزه اجتماع‌یار در رابطه بین انرژی و شکوفایی، نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که اثر تعامل انگیزه اجتماع‌یار و انرژی بر شکوفایی، منفی و معنی‌دار است ( $\beta = -0.01$ ,  $t = -2.43$ ,  $p < 0.016$ ). رابطه انرژی و شکوفایی با نقش تعدیل‌گر انگیزه اجتماع‌یار در نمودار ۴ نیز نشان داده است. با توجه به نمودار ۴، شیب رابطه بین انرژی و شکوفایی به‌طور معنی‌داری در افراد با انگیزه اجتماع‌یار پایین، بیشتر است در حالی که، شیب رابطه بین انرژی و شکوفایی در افراد با انگیزه اجتماع‌یار بالا، کمتر است. عدم برابری شیب‌ها به معنای تعامل میان متغیر مستقل و تعدیل‌گر است که در نتیجه، اثر تعدیل‌کنندگی انگیزه اجتماع‌یار تأیید می‌شود.

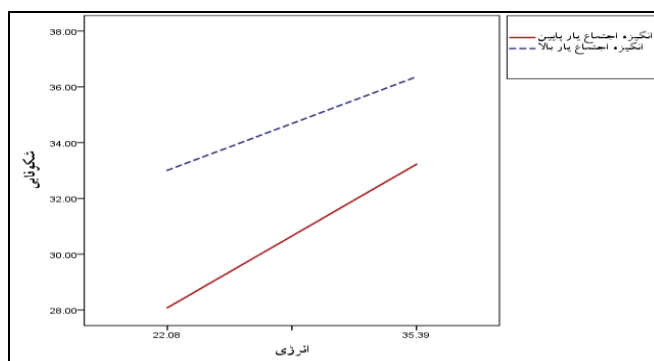


Figure 4. The indirect effects of energy on flourishing at high and low levels of prosocial motivation

در رابطه با اثر تعدیل‌گر انگیزه اجتماع‌یار در رابطه غیرمستقیم بین انرژی و بهزیستی ذهنی، نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که اثر غیرمستقیم انرژی بر بهزیستی ذهنی از طریق شکوفایی در کارکنان با انگیزه اجتماع‌یار پایین ( $\beta = 0.20$ ,  $LL = 0.14$ ,  $UL = 0.28$ ) نسبت به کارکنان با انگیزه اجتماع‌یار بالا ( $\beta = 0.13$ ,  $LL = 0.08$ ,  $UL = 0.20$ )، قوی‌تر است. شاخص میانجی‌گری تعدیل‌شده نیز نشان می‌دهد که در نتیجه تعامل انرژی و انگیزه اجتماع‌یار، اثر واسطه‌ای شکوفایی در رابطه بین انرژی و بهزیستی ذهنی، با افزایش انگیزه اجتماع‌یار به یک روند کاهشی تبدیل می‌شود. با توجه به اینکه مقدار این شاخص در فاصله اطمینانی قرار دارد که صفر را در بر نمی‌گیرد، بنابراین از لحاظ آماری معنی‌دار است ( $Index = -0.12$ ,  $LL = -0.23$ ,  $UL = -0.04$ ).

برای بهتر نشان دادن اثر واسطه‌ای مشروط، شیب اثر غیرمستقیم انرژی کارکنان بر بهزیستی ذهنی از طریق شکوفایی برای سه مقدار مختلف انگیزه اجتماع‌یار رسم شد: یک انحراف

استاندارد کمتر از میانگین (۱۸/۸۷)، میانگین (۲۲/۳۴)، و یک انحراف استاندارد بیشتر از میانگین (۲۵/۰۰). نمودار ۵، اثر غیرمستقیم مشروط به انگیزه اجتماعی را نشان می‌دهد.

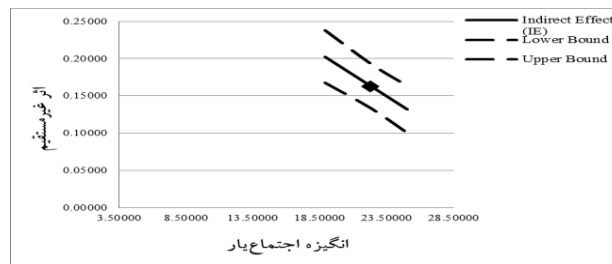


Figure 5. Conditional indirect effect for prosocial motivation

با توجه به نمودار ۵، با افزایش انگیزه اجتماعی، تأثیر مثبت انرژی کارکنان بر بهزیستی ذهنی آنان از طریق شکوفایی، کاهش می‌یابد.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین انرژی کارکنان در محیط کار و بهزیستی ذهنی آنان با نقش واسطه‌ای شکوفایی و نیز اثر تعدیل‌کنندگی انگیزه اجتماعی در پرستاران بیمارستان دولتی بقایی ۲ شهر اهواز بود. نتایج این پژوهش نشان داد که انرژی کارکنان با شکوفایی آنان رابطه مثبت مستقیم و معنی‌داری دارد. (Schiuma et al. (2007 بیان کردند که انرژی به عنوان یک منبع فردی-انگیزشی، سطح عملکرد و بهره‌روی و نیز خلاقیت افراد را بالا می‌برد و به عبارتی، منجر به شکوفایی فرد در محیط کار می‌شود. (Atwater and Carmeli (2009 نیز در پژوهش خود نشان دادند که احساس انرژی در محیط کار با رفتار خلاقانه که نشانگر شکوفایی توانایی‌ها و مهارت‌های فرد است، ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد. کارکنان با انرژی بیشتر، شور و نشاط، ذکاوت، هوشیاری، سرزندگی روان‌شناختی و نیرومندی بیشتری را تجربه خواهند کرد که این امر می‌تواند زمینه شکوفایی کارکنان را فراهم آورد. در مقابل، نبود انرژی می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی، خستگی و استرس شود و عاملی منفی برای شکوفایی کارکنان باشد (Russo et al., 2016). انرژی در محیط کار می‌تواند شکوفایی کارکنان را از طریق پرورش و تقویت هیجانات مثبت افزایش دهد. از آنجاکه انرژی به عنوان یک هیجان مثبت تلقی می‌شود، کارکنان با انرژی بیشتر هیجانات مثبتی مانند اشتیاق، نشاط و سرزندگی را در مقایسه با هیجانات منفی مانند



استرس، فرسودگی و افسردگی، تجربه می‌کنند. نظریه گسترش و ساخت بیان می‌کند که فراوانی بیشتر هیجانات مثبت به شکوفایی کارکنان کمک می‌کند (Fredrickson, 2001)، زیرا این هیجانات ساخت‌های فکر و عمل آنان را گسترش می‌دهد و قابلیت‌های روان‌شناختی را که باعث پرورش و تقویت خلاقیت می‌شوند، ایجاد می‌کند و همین امر منجر به تقویت شکوفایی می‌شود (Atwater & Carmeli, 2009). بنابراین، سطح انرژی کارکنان می‌تواند عملکرد روان‌شناختی مطلوب آنان را که جنبه قابل توجهی از شکوفایی است، ارتقاء دهد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر، انرژی کارکنان در کار با بهزیستی ذهنی آنان رابطه مثبت مستقیم و معنی‌داری دارد. (Schiuma et al. (2007 دریافتند که سطح انرژی فردی تأثیر قابل توجهی بر ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی بهزیستی کارکنان دارد. Fritz, Lam, and Spreitzer (2011) نیز در پژوهش خود نشان دادند استراتژی‌هایی که کارکنان برای افزایش انرژی خود در محیط کار بکار می‌برند، با نشاط و سرزندگی آنان رابطه مثبت و با خستگی رابطه منفی دارد. در بافت سازمانی، انرژی به میزان اشتیاق کارکنان برای عمل به و تبحر در وظایف محول‌شده گفته می‌شود (Atwater & Carmeli, 2009). کارکنانی که در محیط کاری پرانرژی هستند بهتر می‌توانند خود را با تقاضاهای شغلی وفق دهند، رضایت کلی از زندگی را تجربه کنند، استرس، فرسودگی و خستگی کمتری را نیز در محیط کار تجربه کنند (Fredrickson, 2001). علاوه بر این، کارکنان با احساس انرژی مثبت به شیوه اثربخشی با وظایف و چالش‌های مربوط به کار درگیر می‌شوند و از توانایی‌های انطباقی خود برای مقابله با محیط کار و زندگی پویا استفاده می‌کنند که این امر منجر به سطح بالاتری از بهزیستی در آنان می‌شود (Quinn et al., 2012).

علاوه بر این، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که شکوفایی با بهزیستی ذهنی کارکنان رابطه مثبت و مستقیمی دارد. (Keyes et al. (2008 در مطالعه خود در مورد بزرگسالان آفریقای جنوبی نشان دادند که افراد شکوفا در مقایسه با افرادی که شکوفایی کمتری را تجربه می‌کنند، از سلامت روان بالاتری برخوردار هستند و عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند. Keyes (2014) نیز بیان می‌کند که یکی از عوامل مهم در رضایت از زندگی و بهزیستی افراد، سطح شادکامی و شکوفایی آنان است. به اعتقاد وی، افراد شکوفا پایین‌ترین سطح ناامیدی و درماندگی را گزارش می‌کنند، هیجانات مثبت بیشتری تجربه می‌کنند و از کیفیت زندگی خود رضایت بیشتری دارند که همه این‌ها بیانگر بهزیستی ذهنی بالاتر آنان است (Keyes, 2014).

کارکنان شکوفا در مقایسه با کارکنان بی‌اشتیاق، زندگی خود را مطلوب‌تر ارزیابی می‌کنند؛ چنین کارکنانی به درجات بالاتری از پیشرفت می‌رسند. کارکنان شکوفا به‌طور مستقل و خودمختار کار می‌کنند، اهداف زندگی مشخصی دارند، مشتاقانه از ظرفیت و پتانسیل‌های خود استفاده می‌کنند و بر اساس الزامات و تقاضاهای محیطی، قادر به تغییر و اصلاح محیط خود هستند (Diedericks & Rothmann, 2013).

در رابطه با نقش میانجی‌گر شکوفایی، نتایج این پژوهش نشان داد که شکوفایی میانجی‌گر رابطه بین انرژی کارکنان در کار و بهزیستی ذهنی آنان است. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد افراد پرانرژی عواطف و هیجانات مثبت بیشتری را تجربه می‌کنند که طبق گفته Fredrickson (2000) برای عملکرد بهینه انسان ضروری است زیرا هیجانات مثبت از طریق برانگیختن تفکر انعطاف‌پذیر، بدیع و خلاق، ساخت‌های فکری، شناختی و رفتاری را افزایش می‌دهند. توانایی‌های شناختی و رفتاری به مولد بودن و سازگاری رفتاری و همچنین کاهش هیجانات و افکار منفی کمک می‌کنند (Fredrickson & Losada, 2005). با گذشت زمان، این مجموعه افکار و اعمال گسترش‌یافته به افراد اجازه می‌دهند تا بر منابع پایدار شخصی و اجتماعی خود بیفزایند (Fredrickson, 2001)؛ مانند توسعه ایده‌های خلاق، روابط سالم با همکاران، رویکردهای مقابله‌ای کارآمدتر، انعطاف‌پذیری و نیز اطلاعات محیطی بیشتر (Fredrickson & Losada, 2005). این نشان می‌دهد که هیجانات مثبت یکی از عناصر مهم شکوفایی فرد هستند. هیجانات مثبت مرتبط با انرژی تنها شاخص وضعیت کنونی شکوفایی فرد نیستند، بلکه باعث گسترش و ایجاد هیجانات مثبت در طول زمان می‌شوند که این امر تجمع بیشتر منابع و تجربه شکوفایی را در آینده تسهیل می‌کند و به نوبه خود افزایش بهزیستی ذهنی را پیش‌بینی می‌کند (Fredrickson, 2001).

در نهایت، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که انگیزه اجتماعی‌یار رابطه بین انرژی و شکوفایی را تعدیل می‌کند؛ به عبارتی، رابطه انرژی و شکوفایی در کارکنان با انگیزه اجتماعی‌یار پایین نسبت به کارکنان با انگیزه اجتماعی‌یار بالا، قوی‌تر است. همچنین، با توجه به نتایج این پژوهش، اثر غیرمستقیم انرژی بر بهزیستی ذهنی از طریق شکوفایی، با افزایش سطح انگیزه اجتماعی‌یار کاهش می‌یابد. در نگاه و باور عموم و نیز با توجه به نتایج برخی از پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه انگیزه اجتماعی‌یار، این انگیزه می‌تواند پیامدهای مثبتی را در طول زندگی فرد و

نیز محیط کاری برای وی رقم بزند ( Grant, 2008; Grant & Mayer, 2009; Grant & Berry, 2011). همچنین، در فرهنگ ایرانی-اسلامی کشورمان، کمک کردن به هم‌نوع، نودوستی، انفاق و صدقه از جمله مصداق‌های انگیزه اجتماعی‌ها هستند که در رشد و تربیت فرزندان، محیط مدرسه و دانشگاه، و نیز محیط کاری (رفتار شهروندی سازمانی)، تأکید بسیاری بر آن شده است. اما نکته حائز اهمیت در مفهوم انگیزه اجتماعی‌ها، بخش تاریک و منفی آن است که می‌تواند پیامدهای منفی همچون کاهش سطح شکوفایی و نیز بهزیستی و سلامت روانی افراد را به دنبال داشته باشد. خداوند عزوجل در قرآن کریم خطاب به پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «نه هرگز دست خود را در احسان به خلق محکم بسته دار و نه بسیار باز و گشاده دار که هر کدام را انجام بدهی به نکوهش و حسرت خواهی نشست»<sup>۱</sup>.

Bolino and Grant (2016) در یک بازنگری با عنوان «بخش روشن اجتماعی‌ها بودن در محیط کار و بخش تاریک آن: یک بازنگری و تحقیق در رابطه با انگیزه، رفتار و تأثیر اجتماعی‌ها در سازمان‌ها»، بیان می‌کنند همواره اعتقاد بر این بوده است که انگیزه اجتماعی‌ها یک صفت شخصیتی مثبتی است که پیامدهای مثبتی نیز در محیط کار به دنبال دارد؛ با این حال، این صفت شخصیتی تحت شرایط خاصی می‌تواند با عواقب منفی همراه باشد. در صورتی که کمک کردن به دیگران نوعی وظیفه و مسئولیت تلقی شود، سازمان این‌گونه رفتارها را مورد قدردانی قرار ندهد، کمک کردن به دیگران به فرد کمک‌کننده ضرر برساند، کمک کردن موجب گرانباری، خستگی و استرس بیشتر شود، و این صفت در افراد در سطح بالایی باشد، در این صورت انگیزه اجتماعی‌ها با پیامدهای منفی همچون کاهش سطح عملکرد شغلی، کاهش اثربخشی، و افزایش استرس، خستگی و فرسودگی همراه خواهد بود (Bolino & Grant, 2016). پژوهش (Bergeron et al. (2013) در مورد مشاوران نیز نشان داد مشاورانی که بیشتر اوقات خود را برای آموزش کارکنان جدید، راهنمایی همکاران و به اشتراک گذاشتن دانش با همکاران خود استفاده می‌کنند، در مقایسه با کارکنان با انگیزه اجتماعی‌ها پایین، حقوق کمتری می‌گیرند و در شغل خود با سرعت کمتری ارتقاء پیدا می‌کنند. بنابراین، به نظر می‌رسد که سطح بالای انگیزه اجتماعی‌ها می‌تواند مانعی برای تقویت و پرورش مهارت‌ها و توانایی‌های

<sup>۱</sup> - «وَلَا تَجْعَلْ يَدَكَ مَغْلُولَةً إِلَىٰ عُنُقِكَ وَلَا تَبْسُطْهَا كُلَّ الْبَسْطِ فَتَقْعَدَ مَلُومًا مَّحْسُورًا» (سوره اسراء، آیه ۲۹)

فردی، رشد حرفه‌ای، دستیابی به سطح عملکرد مطلوب و شکوفایی فرد در محیط کار شود. از طرفی، تجربه احساس خستگی، استرس و فرسودگی، و نیز گرانباری نقش ناشی از انگیزه اجتماعی‌یار بالا نیز می‌تواند بر بهزیستی و سلامت روان کارکنان تأثیر منفی بگذارد.

در مجموع، با توجه به نتایج این پژوهش، پژوهشگران مطالعه حاضر چندین پیشنهاد کاربردی برای مدیران و دست‌اندرکاران جهت حفظ و پرورش بهزیستی ذهنی نیروی کار خود دارند. پیشنهاد می‌شود مدیران منابع انسانی کارکنانی را که دارای سطح انرژی، انعطاف‌پذیری، و اشتیاق بالا هستند و رویکرد کلی مثبتی حتی در شرایط نامساعد و استرس‌زا دارند را با دقت استخدام کنند. علاوه بر این، سازمان‌ها قادرند که با کمک چند روش، سطح انرژی کارکنان را افزایش دهند: (۱) با اشتیاق و علاقه کار کردن را تشویق کنند، (۲) مدیران به عنوان یک الگو برای کارکنان، در هنگام مواجه شدن با موقعیت‌های استرس‌زا و سخت، از خود مقاومت و ایستادگی نشان دهند، (۳) از طریق ایجاد وقفه‌های کوتاه در کار که به کارکنان اجازه استراحت کردن می‌دهد، یک محیط کاری انعطاف‌پذیر فراهم کنند، (۴) از طریق کارگاه‌های آموزشی، تقویت و حفظ انرژی را به کارکنان آموزش دهند، و (۵) سازمان از طریق پاداش و تشویق‌های مالی و غیرمالی، ایجاد شرایط کار سالم و نیز اطمینان از رسیدن به اهداف، می‌تواند هیجانات مثبت و در نتیجه انرژی را در کارکنان ایجاد و تقویت کند. همچنین، نتایج این پژوهش نشان داد که شکوفایی یک مکانیزم فردی مهم برای بهزیستی ذهنی کارکنان است، بنابراین، سازمان‌ها می‌توانند با اتخاذ رویکردهایی، کارکرد روان‌شناختی و اجتماعی کارکنان را که دو وجه شکوفایی است، ارتقاء بخشند. مدیریت منابع انسانی می‌تواند از طریق آموزش و بهسازی و فراهم آوردن برنامه‌های توسعه فردی، مسیر شغلی نیروی کار خود را توسعه ببخشد. به منظور ارتقاء کارکرد اجتماعی نیز، سازمان‌ها با ایجاد روابط صمیمانه و مبتنی بر احترام و اعتماد بین کارکنان، سرپرستان و مدیران و نیز توسعه روابط غیررسمی، می‌توانند از این کارکرد حمایت کنند. در نهایت، نتایج این پژوهش تأثیر منفی انگیزه اجتماعی‌یار بر شکوفایی و بهزیستی ذهنی کارکنان را تأیید کرد. برای مقابله با این موضوع، سرپرستان می‌توانند مداخلاتی را با هدف تنظیم نگرش کارکنان بکار ببندند، زمانی که انگیزه اجتماعی‌یار منجر به منحرف کردن تمرکز آنان از رشد شخصی، وظایف شغلی و دستیابی به اهداف شود. پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی روبه‌رو بوده است؛ استفاده از رویکرد خودگزارشی در

جمع‌آوری داده‌های پژوهش می‌تواند محدودیت‌هایی را به همراه داشته باشد. پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی جهت سنجش انرژی و یا شکوفایی کارکنان از ارزیابی همکاران، سرپرستان و یا مدیران نیز استفاده شود. پژوهش حاضر روی پرستاران و در شهر اهواز اجرا شده است که این امر منجر به محدودیت در تعمیم نتایج می‌شود؛ پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر سازمان‌ها به منظور تعمیم هرچه بیشتر نتایج مجدداً اجرا شود. پژوهش حاضر تنها دو پیشایندها را برای بهزیستی ذهنی مورد بررسی قرار داده است که پیشنهاد می‌شود پیشایندهای فردی، شغلی و سازمانی دیگر نیز بررسی شوند. در نهایت، اجرای این پژوهش به شیوه طولی و یا آزمایشی می‌تواند نتایج بهتری را در زمینه روابط علی میان متغیرهای پژوهش حاضر ارائه دهد.

**سهم مشارکت نویسندگان:** طراحی چارچوب کلی، تدوین محتوا و تحلیل مطالب، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها، ارسال و اصلاحات مقاله، توسط هر سه نویسنده انجام شده است. نویسندگان نسخه نهایی مقاله را مورد بررسی قرار داده و تأیید نموده‌اند.

**سپاسگزاری:** نویسندگان مراتب تشکر خود را از پرستاران بیمارستان بقایی ۲ شهر اهواز که در تکمیل این پژوهش مؤثر بوده‌اند اعلام می‌دارند.

**تضاد منافع:** نویسندگان اذعان می‌کنند که در این مقاله هیچ نوع تعارض منافی وجود ندارد.  
**منابع مالی:** این مقاله از حمایت مالی برخوردار نبوده است.

## References

- Atwater, L. & Carmeli, A. (2009). Leader-member exchange, feelings of energy and involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 264–275.
- Bakker, A. B. & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (178–189). New York, NY: Oxford University Press.
- Bergeron, D. M., Shipp, A. J., Rosen, B. & Furst, S. A. (2013). Organizational citizenship behavior and career outcomes: The cost of being a good citizen. *Journal of Management*, 39(4), 958–984.
- Berglund, V., Johansson Sevä, I. & Strandh, M. (2016). Subjective well-being and job satisfaction among self-employed and regular employees: Does personality matter differently? *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 28(1), 55–73.
- Bolino, M. C. & Grant, A. M. (2016). The bright side of being prosocial at work, and the dark side, too: A review and agenda for research on other-

- oriented motives, behavior, and impact in organizations. *Academy of Management Annals*, 10(1), 599–670.
- Calvard, T. S. & Sang, K. J. (2017). Complementing psychological approaches to employee well-being with a socio-structural perspective on violence in the workplace: An alternative research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2256–2274.
- Chen, H., Cheng, H., Zhu, D. & Long, R. (2016). Dimensions of employee energy and their differences: Evidence from Chinese insurance companies. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 26(6), 740–753.
- Cohn, M. A. (2008). Rescuing our heroes: Upward comparison in positive psychology. In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.). *Positive psychology in practice*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2), 103–157.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
- Diener, E., Lucas, R. E. & Scollon, C. N. (2006). Beyond the hedonic treadmill: Revising the adaptation theory of well-being. *American Psychologist*, 61(4), 305–314.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S. & Biswas-Diener, R. (2010). New wellbeing measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156.
- Fan, D., Cui, L., Zhang, M. M., Zhu, C. J., Härtel, C. E. & Nyland, C. (2014). Influence of high performance work systems on employee subjective well-being and job burnout: Empirical evidence from the Chinese healthcare sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(7), 931–950.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Fredrickson, B. L. (2000). Cultivating positive emotions to optimize health and well-being. *Prevention & Treatment*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.1037/1522-3736.3.1.31a>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist: Special Issue*, 56(3), 218–226.
- Fredrickson, B. L. & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional wellbeing. *Psychological Science*, 13(2), 172–175.
- Fredrickson, B. L. & Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60(7), 678–686.

- Fritz, C., Lam, C. F. & Spreitzer, G. M. (2011). It's the little things that matter: An examination of knowledge workers' energy management. *The Academy of Management Perspectives*, 25(3), 28–39.
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32(2), 393–417.
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48–58.
- Grant, A. M. & Berry, J. W. (2011). The necessity of others is the mother of invention: Intrinsic and prosocial motivations, perspective taking, and creativity. *Academy of Management Journal*, 54(1), 73–96.
- Grant, A. M. & Mayer, D. M. (2009). Good soldiers and good actors: Prosocial and impression management motives as interactive predictors of affiliative citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 900–912.
- Grant, A. M. & Sumanth, J. J. (2009). Mission possible? The performance of prosocially motivated employees depends on manager trustworthiness. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 927–944.
- Hakanen, J. J. & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2), 415–424.
- Herscovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupré, K. E., Inness, M., ... Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace aggression: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 228–238.
- Hu, J. & Liden, R. C. (2015). Making a difference in the teamwork: Linking team prosocial motivation to team processes and effectiveness. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1102–1127.
- Keyes, C. L. (2014). Happiness, flourishing, and life satisfaction. In W. R. Cockerham, R. Dingwell & S. R. Quah (Eds.), *The Wiley Blackwell encyclopedia of health, illness, behavior, and society* (pp. 747–751). London: Wiley.
- Keyes, C. L., Wissing, M., Potgieter, J. P., Temane, M., Kruger, A. & Van Rooy, S. (2008). Evaluation of the mental health continuum–short form (MHC–SF) in Setswana-speaking South Africans. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 15(3), 181–192.
- Kuykendall, L. & Tay, L. (2015). Employee subjective well-being and physiological functioning: An integrative model. *Health Psychology Open*, 2(1), 1–11.
- Meglino, B. M. & Korsgaard, A. (2004). Considering rational self-interest as a disposition: Organizational implications of other orientation. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 946–959.
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Känsälä, 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.
- Paul, H. & Garg, P. (2013). Tendency to display citizenship behaviors at work: Role of subjective wellbeing. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 4(1), 16–20.
- Quinn, R. W. & Dutton, J. E. (2005). Coordination as energy in conversation. *Academy of Management Review*, 30(1), 36–57.
- Quinn, R. W., Spreitzer, G. M. & Lam, C. F. (2012). Building a sustainable model of human energy in organizations: Exploring the critical role of resources. *The Academy of Management Annals*, 6(1), 337–396.
- Russo, M., Shteigman, A. & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work–life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173–188.
- Schiuma, G., Mason, S. & Kennerley, M. (2007). Assessing energy within organizations. *Measuring Business Excellence*, 11(3), 69–78.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N. & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress. *American Psychologist*, 60(5), 410–421.
- Taghvaei Neyra, A., Shehni Yailagh, M. & Neissi, A. (2015). The causal relationship between perceived academic stress and subjective well-being, with mediating roles of perceived social support and academic self-efficacy beliefs among male and female undergraduate students of Shalid Chamran University. *Journal of Psychological Achievements*, 22(2), 43-74. [Persian]
- Yousefi, M. & Khayatan, F. (2015). Comparison of happiness, psychology well-being, and job perfectionism among women nurses of different sections of hospitals in Isfahan at 2014. *Scientific Journal of Hamadan Nursing & Midwifery Faculty*, 23(2), 52–62. [Persian]
- Zhu, Y. & Akhtar, S. (2014). How transformational leadership influences follower helping behavior: The role of trust and prosocial motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 373–392.

