Occupational Medicine Quarterly Journal
Vol. 16, No.4, Winter 2025
Pages: 39-49

فصلنامه علمی تخصصی طب کار
دوره ۱۶ ، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۳
صفحه: ۴۹-۳۹

رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با بهزیستی روانشناختی کارمندان شهرداری: نقش میانجی ملال شغلی

زینب مرادی[۱]، حمیدرضا جمیلیان[۲*]، مصطفی نوکنی[۳]

چکیده

مقدمه: عملکرد شهرداری و کارمندان آن به عنوان مهمترین نهاد در ساختار مدیریت شهری، نقشی مهم در کیفیت زندگی و مشارکت شهروندان دارد؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر نقش میانجی ملال شغلی در رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با بهزیستی روانشناختی کارمندان شهرداری بود.

روش بررسی: روش پژوهش توصیفی همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارمندان شهرداری تهران به تعداد ۵۰۰ نفر در سال ۱۴۰۱ بودند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۲۰ نفر (۹۲ نفر زن و ۱۲۸ نفر مرد) از طریق روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در پژوهش شامل مقیاس ملال شغلی (ریجسیگر و همکاران، ۲۰۱۲)، حمایت سازمانی ادراک شده (آیزنبرگ و همکاران، ۱۹۸۶) و بهزیستی روانشناختی (ریف، ۱۹۸۹) بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش همبستگی پیرسون، مدلسازی ساختاری و الگوریتم حداقل مربعات جزئی (Smart PLS3) و نرم‌افزار (SPSS16) انجام شد.

نتایج: نتایج حاکی از برازش مدل کلی پژوهش با داده‌های تجربی بود. یافته‌ها نشان داد که ملال شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده به صورت مستقیم قادر به پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی هستند ($p<۰/۰۰۱$). همچنین اثر غیرمستقیم حمایت سازمانی ادراک شده با میانجیگری ملال شغلی بر بهزیستی روانشناختی معنادار بود ($p<۰/۰۰۱$).

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که ملال شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده نقش کلیدی در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی دارند و توجه بیشتر مراکز مشاوره و روان درمانی به این متغیرها در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارمندان ضروری به نظر می‌رسد.

واژه‌های کلیدی: ملال شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده، بهزیستی روانشناختی، کارمندان شهرداری

[۱]*. دانشجوی دکتری، گروه روان شناسی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران
[۲] . استاد، گروه روان پزشکی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اراک، اراک، ایران
[۳] . استادیار، گروه روان پزشکی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اراک، اراک، ایران
* (نویسنده مسئول)؛ تلفن تماس: ۰۹۱۸۱۶۱۵۴۴۲، پست الکترونیک: mjamilian@yahoo.com
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۱۰

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v16i4.17560]

مقدمه

جهان امروز سرشار از پیچیدگی‌هایی است که سازمان‌ها را در زمینه رشد و تعالی با چالش‌های فراوان مواجه خواهد ساخت(۱). بر همین اساس نیروی انسانی کارآمد جهت تعالی سازمان، نقشی انکارناپذیر دارد و توجه به متغیرهایی که زمینه رشد فرد و سازمان را فراهم می‌آورد ضروری است. یکی از این متغیرها بهزیستی روانشناختی (psychological well being) است. بهزیستی روانشناختی از فقدان کامل چالش‌ها ناشی نمی‌شود؛ بلکه از رویارویی موفقیت‌آمیز با مشکلات زندگی بوجود می‌آید(۲) و یکی از عوامل مهم سلامت روان است که می‌توان آن را به عنوان شادی و تاب‌آوری لذت‌بخش تعریف کرد(۳). همچنین می‌توان واکنش‌های عاطفی و شناختی به توانمندی‌های شخصی، تعامل کارآمد با جهان، پیوند و رابطه خوب با اجتماع و پیشرفت مثبت در طول زمان تعریف کرد که این حالت می‌تواند مؤلفه‌هایی مانند رضایت از زندگی، انرژی و خلق مثبت را نیز در بر گیرد(۴). افراد با احساس بهزیستی بالا به طور عمده‌ای هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند و از حوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبتی دارند، درحالیکه افراد با احساس بهزیستی پایین حوادث و موقعیت زندگی‌شان را نامطلوب ارزیابی می‌کنند و هیجانات منفی بیشتر نظیر اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می‌کنند(۵).

در واقع با توجه به اهمیتی که بهزیستی روانشناختی کارکنان در حیات سازمان‌ها دارد، شناسایی عوامل تأثیرگذار بر آن از اولویت ویژه‌ای برخوردار است. شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر بهزیستی روانشناختی، حمایت سازمانی ادراک شده (perceived organizational support) است(۶،۷،۸). تعاریف متفاوتی برای حمایت سازمانی ادراک شده ارائه شده است و احترام، تأیید، حمایت ارزش و رفاه از جمله محرک‌های خلاقیت افراد به شمار می‌آید که مجموع این عوامل سازه حمایت سازمانی ادراک شده را تشکیل می‌دهد(۹). کارکنانی که از ادراک بالایی از حمایت سازمانی برخوردارند، احساس می‌کنند باید این حمایت سازمانی را جبران کرده و سعی می‌کنند بازیگر رفتارها و نگرش‌های مناسبی در سازمان باشند تا منافع سازمان را تأمین کنند(۱۰). سپهوند و همکاران دریافتند که بین حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت محیط کاری و خودکارآمدی و نیز مؤلفه‌های آن‌ها با بهزیستی روانشناختی کارکنان رابطهٔ معناداری وجود داشت. متغیرهای کارآمدی در برابر موانع، حمایت سازمانی ادراک‌شده و حس عمومی شایستگی درمجموع حدود ۲۵ درصد از واریانس نمرات بهزیستی روانشناختی را تبیین کردند. همچنین این متغیرها نقش مهمی در پیش‌بینی بیشتر مؤلفه‌های بهزیستی روانشناختی داشتند و دریافتند که حمایت سازمانی ادراک‌شده نقش مهمی در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان دارند(۶). در واقع حمایت سازمانی ادراک شده متغیر مهمی برای نشان دادن اثر متقابل رفتار سازمان و کارکنان است؛ این تأثیر در طول زمان ممکن است تغییر کند؛ اما همواره وجود دارد. سطح بالای حمایت سازمانی ادراک شده در میان کارمندان نشان‌دهنده‌ی باور کارمندان از حمایت سازمان در شرایط و موقعیت‌های متفاوت از آنهاست؛ که سازمان از عملکرد مطلوب دفاع می‌کند و و نسبت به تلاش کارکنان پاداش خواهد داد. این عمل دو سویه منجر به وجدان کاری کارمندان و درگیری بیشتری آن‌ها در رفتاری‌هایی است که برای سازمان مؤثر و سودبخش است(۱۰).

همچنین بنظر می‌رسد که از دیگر پیش‌آیندهای بهزیستی روانشناختی در سازمان، ملال شغلی (boredom at work) است. هر چند بر اساس جستجوهای انجام شده در زمینه ارتباط دو متغیر، پژوهشی یافت نشد؛ اما نتایج پژوهش‌ها حاکی از این است که دلایل ملال شغلی با ویژگی‌های فردی و محیط کار ارتباط دارد. ویژگی‌های شخصیتی مانند برونگرایی و مستعد ملال بودن با تجربه ملال همبستگی داشته‌اند. در مورد ویژگی‌های کاری، نتایج نشان داده شده است که کم‌کاری، یکنواختی، تکرار و استفاده کم از مهارت‌ها می‌توانند منجر به ملال شغلی شوند(۱۱،۱۲،۱۳). رحیمی کلور و کاظم‌زاده دریافتند که با افزایش بهزیستی روانشناختی، میزان فرسودگی شغلی کاهش پیدا می‌کند و بین بهزیستی روانشناختی با فرسودگی شغلی ارتباط منفی معنی‌دار وجود دارد(۱۴).

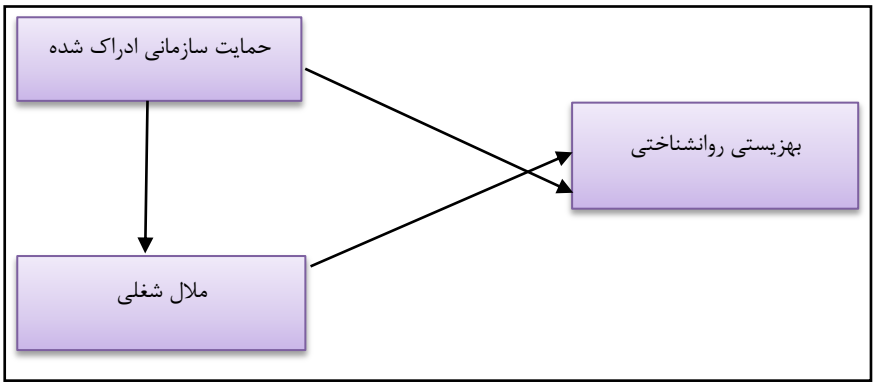
ملال شغلی با کمبود علاقه و مشکل در تمرکز مشخص می‌شود و می‌تواند به عنوان احساسی منفی مانند لذت نبردن و نارضایتی و غالباً احساس بی‌تحرکی مانند کرختی تعریف می‌شود، و بر این دلالت دارد که فعالیت شغلی به طور ذاتی ارزشی منفی دارد. ملال از سایر حالت‌های هیجانی منفی متمایز است؛ زیرا باعث می‌شود افراد احساس چالش نداشته

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]
[DOI: 10.18502/tkj.v16i4.17560]

CC BY- NC 4.0

باشد و اوضاع را بی‌معنی بدانند(۱۵،۱۶،۱۷). افراد دلزده اغلب دچار احساس خستگی و سرکوبی می‌شوند که این امر امکان انجام برنامه‌ریزی یا اجرای صحیح کارهای محوله به فرد را کاهش می‌دهد(۱۸). اغلب کارکنانی که مستعد خستگی و دلزدگی می‌باشند بیشتر الگوهای یکنواختی را در زندگی کاری خود تجربه می‌کنند و این افراد از احتمال خودکفایی پائین‌تری و از شور و شوق و علاقه به فعالیت کمتری نسبت به همکاران خود برخوردار می‌باشند(۱۹).

بنابراین، بر اساس آنچه بیان شد امروزه توانمندسازی کارکنان یکی از اعجازآورترین رویکردهای توسعه منابع انسانی است که به بالندگی نیروی انسانی و سازمان منجر می‌شود و با توجه به نقش اساسی کارکنان به عنوان حلقه اصلی توسعه و پیشرفت سازمان، عدم بهزیستی روانشناختی باعث افت زیادی در عملکرد روزانه و روابط درون سازمان می‌شود و چالش‌ها و مشکلات فراوانی را می‌تواند برای فرد و سازمان به دنبال داشته باشد. لذا انجام پژوهش‌هایی بصورت مدل‌یابی و شناسایی متغیرهای تأثیرگذار بر بهزیستی روانشناختی کارکنان جهت رشد فردی و سازمان ضروری به نظر می‌رسد. تاکنون مطالعه‌ای در داخل کشور به تبیین روابط بین حمایت سازمانی ادراک شده با بهزیستی روانشناختی با میانجیگری ملال شغلی نپرداخته است. لذا انجام این پژوهش می‌تواند دست آوردهای تلویحی مهمی برای ارگان‌ها و سازمان‌ها در جهت ارتقای بهره‌وری کارکنان به دنبال داشته باشد. در نهایت هدف از انجام پژوهش حاضر با توجه به مطالب ارائه شده در بالا بررسی نقش میانجی ملال شغلی در رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با بهزیستی روانشناختی کارمندان شهرداری بود و بر همین اساس مدل مفهومی پژوهش حاضر به شرح شکل ۱ در پایین طراحی شد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش بررسی

روش پژوهش حاضر توصیفی همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارمندان شهرداری تهران به تعداد ۵۰۰ نفر در سال ۱۴۰۱ بودند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۲۰ (۹۲ نفر زن و ۱۲۸ نفر مرد) نفر از طریق روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند(۲۰). با در نظر گرفتن افت آزمودنی‌ها ۲۳۴ پرسشنامه توزیع شد که به دلیل مخدوش بودن و عدم جوابدهی نامناسب به برخی از آن‌ها تعداد پرسشنامه‌های مورد بررسی به ۲۲۰ رسید. ملاک‌های ورود آزمودنی‌ها به پژوهش کارکنان زن و مرد شهرداری تهران، مدرک دیپلم به بالاتر، دارا بودن حداقل ۲ سال سابقه خدمت در شهرداری، عدم ابتلا به اختلالات روانپزشکی و بیماری‌های مزمن و حاد، رضایت جهت شرکت در پژوهش و همچنین ملاک‌های خروج ناقص تکمیل شدن پرسشنامه‌ها، عدم رضایت فرد و مایل نبودن به همکاری در امر پژوهش بود.

پرسشنامه ملال محیط کار: این ابزار جهت سنجش ملال و میزان دلزدگی از محیط کار توسط رایجزگر و همکاران در سال ۲۰۱۳ طراحی شده است. پرسشنامه دارای ۸ گویه می‌باشد که بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از خیلی مخالفم=۱ تا خیلی موافقم=۵ نمره‌گذاری می‌شود. دامنه نمرات از ۸ تا ۴۰ متغیر است. نمرات بالا نشان‌دهنده‌ی ملال شغلی بیشتر در محیط کار و نمرات پایین نشان از ملال شغلی کمتر در محیط کار دارد.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]
[DOI: 10.18502/tkj.v16i4.17560]

CC BY- NC 4.0

روایی و پایایی ابزار توسط سازندگان آن مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ گزارش شده است(۲۱). در پژوهش ریماز و همکاران پایایی برای کل ابزار را از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش شد و روایی محتوایی ابزار ۰/۸۰ بدست آمد(۲۲). در پژوهش حاضر پایایی بر اساس روش آلفای کرونباخ ۰/۷۵ بدست آمد.

پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده: این پرسشنامه توسط آیزنبرگ و همکاران در سال ۱۹۸۶ برای سنجش اندازه‌ای که کارکنان، ارزش قائل شدن سازمان برای تلاش‌های آن‌ها و نگرانی در مورد بهزیستی آن‌ها را درک می‌کنند، ساخته شده است. پرسشنامه دارای ۸ گویه می‌باشد که سؤالات آن بر روی یک مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای از (کاملاً مخالفم =۱ تا کاملاً موافقم =۷) پاسخ داده می‌شود و سؤالات ۶ و ۷ آن بصورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. از مجموع نمرات این سؤالات نمره کل بدست می‌آید. سازندگان پایایی درونی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۷ گزارش کرده‌اند و روایی آن مورد تأیید قرار گرفته است(۲۳). در ایران نیز ارشدی و حیاوی پایایی کل مقیاس را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ گزارش کرده‌اند(۲۴). در پژوهش حاضر نیز پایایی کل ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۷ بدست آمد.

پرسشنامه بهزیستی روانشناختی: نسخه اصلی مقیاس بهزیستی روانشناختی ریف دارای ۸۴ گویه است که در سال ۱۹۸۹ تهیه شد. سپس نسخه‌های ۵۴ عبارتی و فرم کوتاه ۱۸ عبارتی برای سهولت در اجرا طراحی شد. که در این پژوهش از فرم کوتاه استفاده شده است. نسخه کوتاه این پرسشنامه دارای شش مؤلفه‌ی پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، خودمختاری، تسلط بر محیط، زندگی هدفمند و رشد فردی است. سؤال‌های ۴،۱ و ۶ عامل تسلط بر محیط، سؤال‌های ۱۲،۹ و ۱۸ عامل خودمختاری، سؤال‌های ۱۱،۳ و ۱۳ عامل روابط مثبت با دیگران، سؤال‌های ۱۵،۷ و ۱۷ عامل رشد فردی، سؤال‌های ۱۴،۵ و ۱۶ عامل زندگی هدفمند، سؤال‌های ۸،۲ و ۱۰ عامل پذیرش خود را می‌سنجد. مجموع نمرات این ۶ عامل نمره کلی بهزیستی روانشناختی محسوب می‌شود. این آزمون نوعی ابزار خودسنجی است که در یک پیوستار ۶ درجه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم (یک تا شش) پاسخ داده می‌شود که نمره بالاتر نشان‌دهنده‌ی بهزیستی روانشناختی بهتر است. از بین کل سؤالات ۱۰ سؤال بصورت مستقیم و ۸ سؤال (۱۶،۱۳،۱۰،۹،۵،۴،۳ و ۱۷) بصورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. آلفای کرونباخ به دست آمده در مطالعهٔ ریف برای پذیرش خود (۰/۹۳)، ارتباط مثبت با دیگران (۰/۹۱)، خودمختاری (۰/۸۶)، تسلط بر محیط (۰/۹۰) و رشد شخصی (۰/۸۷) گزارش شده است(۲۵). در ایران میکاییلی منیع روایی و پایایی مقیاس بهزیستی روانشناختی را بر روی نمونه‌ای ۳۷۶ نفری از دانشجویان دانشگاه آزاد بررسی کردند. نتایج بررسی پایایی از طریق بازآزمایی نشان داد که ضریب به دست آمده برای نمره کلی برابر ۰/۹۰، پذیرش خود ۰/۷۴، روابط مثبت با دیگران ۰/۷۶، خودمختاری ۰/۷۲، تسلط بر محیط ۰/۷۹، هدفمندی در زندگی ۰/۸۱ و رشد شخصی ۰/۸۴ بود(۲۶). در پژوهش حاضر نیز پایایی کل ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۲ به دست آمد.

داده‌های جمع‌آوری شده در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار spss نسخه ۲۳ و Smart PLS نسخه ۳/۲۰ و با روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون‌های همبستگی پیرسون) و مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شد. سطح معنی‌داری در آزمون‌ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. در نهایت این اطمینان به افراد داده شد که تمامی اطلاعات محرمانه هستند و برای امور پژوهشی مورد استفاده قرار خواهند گرفت؛ به منظور رعایت حریم خصوصی، از افراد خواسته شد از ذکر نام و نام خانوادگی در پرسش‌نامه‌ها خودداری نمایند. همچنین ملاحظات اخلاقی، همچون اصل امانت‌داری علمی، رعایت حق انتخاب و اختیار، داوطلبانه بودن شرکت در پژوهش و حقوق معنوی مؤلفین آثار رعایت شد. مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول در رشته روانشناسی عمومی که با کد پیگیری ۱۶۲۴۱۳۷۱۶ در جلسه کمیته پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج به ثبت رسیده است.

نتایج

یافته‌های جمعیت شناختی نشان داد که میانگین و انحراف معیار سن برای مردان ۷/۵۹ ± ۳۶/۹۲ و میانگین و انحراف معیار سن برای زنان ۵/۷۹ ± ۳۳/۸۱ بود. همچنین میانگین و انحراف معیار سابقه کاری برای مردان ۲/۷۴ ± ۱۳/۱۸ و میانگین و انحراف معیار سابقه کاری برای زنان ۲/۰۸ ± ۱۲/۲۲ بود. ۹۲ نفر (۴۱/۸۱ درصد) زن و ۱۲۸ نفر (۵۸/۱۸ درصد) مرد بودند. از لحاظ سن تعداد ۲۹ نفر (۱۳/۱۸ درصد) بین ۱۸ تا

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]
[DOI: 10.18502/tkj.v16i4.17560]

CC BY- NC 4.0

۲۷ سال، ۸۳ نفر (۳۷/۷۲ درصد) ۲۸ تا ۳۷ سال، ۹۰ نفر (۴۰/۹۰ درصد) ۳۸ تا ۴۷ سال و ۱۸ نفر (۸/۱۸ درصد) ۴۸ تا ۵۷ سال بودند. همچنین از لحاظ سطح تحصیلات تعداد ۱۵ نفر (۶/۸۱ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۲۹ نفر (۱۳/۱۸ درصد) فوق دیپلم، ۱۲۷ نفر (۵۷/۷۲ درصد) کارشناسی، ۴۷ نفر (۲۱/۳۶ درصد) کارشناسی ارشد و ۲ نفر (۰/۰۹ درصد) دکترا بودند. جدول ۱ ماتریس همبستگی، میانگین و انحراف استاندارد، کمینه و بیشینه متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول۱: میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی پیرسون مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	میانگین	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه
۱. بهزیستی روانشناختی	-			۷۹/۸۳	۱۲/۳۵	۳۸	۸۷
۲. حمایت سازمانی ادراک شده	٭۰/۵۲۴	-		۳۶/۲۵	۷/۵۸	۱۹	۴۱
۳. ملال شغلی	٭-۰/۴۴۷	٭-۰/۲۸۲	-	۱۸/۷۷	۲/۳۶	۱۰	۲۹

در جدول ۱ ماتریس همبستگی، میانگین، انحراف استاندارد، کمترین داده و بیشترین داده میان متغیرهای پژوهش ارائه شده است. بر اساس نتایج جدول همبستگی مثبت معنی‌دار بین بهزیستی روانشناختی با حمایت سازمانی ادراک شده و همچنین همبستگی منفی معنی‌دار بین ملال شغلی با بهزیستی روانشناختی و حمایت سازمانی ادراک شده وجود دارد. نرمال بودن داده‌ها در متغیر بهزیستی روانشناختی (P=۰/۱۹۰)، حمایت سازمانی ادراک شده (P=۰/۰۸۶) و ملال شغلی (P=۰/۱۷۲) از طریق آزمون کولموگروف اسمیرنوف تأیید شد.

سه معیار پایایی، روایی همگرا (Convergent Validity) و روایی واگرا (Divergent Validity) مورد بررسی قرار گرفت. در بخش پایایی لازم است که پایایی در سطح معرف و متغیر مکنون بررسی شود. پایایی معرف از طریق سنجش باری‌های عاملی و پایایی متغیرهای مکنون از طریق پایایی ترکیبی (Composite Reliability) بررسی شد. نتایج جدول ۲ حاکی از این است که همه‌ی گویه‌های حفظ شده دارای پایایی مناسبی می‌باشند. چرا که در همه موارد سطح پایایی ترکیبی بزرگتر از ۰/۷ بود. با ارزیابی روایی همگرا مبتنی بر میانگین واریانس استخراج شده مشخص شد همهٔ مؤلفه‌ها روایی همگرایی مناسبی دارند، چرا که سطح میانگین واریانس استخراج شده در همه موارد بالاتر از ۰/۵۰ بود. با ارزیابی روایی همگرا مبتنی بر میانگین واریانس استخراج شده مشخص شد همهٔ مؤلفه‌ها روایی همگرایی مناسبی دارند، چرا که سطح میانگین واریانس استخراج شده در همه موارد بالاتر از ۰/۵۰ بود. همچنین برای ارزیابی روایی همگرا از روش فورنل و لارکر استفاده شد و مشخص گردید هر عامل بیشترین ارتباط را با سازه خود دارد.

جدول ۲: آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج شده
بهزیستی روانشناختی	۰/۷۰۰	۰/۷۰۶	۰/۵۳۲
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۷۶۷	۰/۹۴۵	۰/۷۴۵
ملال شغلی	۰/۷۲۴	۰/۸۶۰	۰/۵۱۵

قبل از ارزیابی الگوی پیشنهادی، مفروضه‌های استفاده از معادلات ساختاری مورد ارزیابی قرار گرفت. نرمال بودن داده‌ها توسط آزمون کولموگروف اسمیرنوف تأیید و مفروضه خطی بودن (جدول ۳) ارائه شده است. به منظور بررسی هم خطی بودن متغیرها از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس (VIF) استفاده شد. همانطور که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد، شرط عدم هم خطی بودن رعایت شده است. همچنین به منظور ارزیابی مدلی درونی ضرایب مسیر به همراه مقادیر T، سطح معناداری و همچنین فاصله اطمینان برای تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: شاخص‌های هم خطی، اثرات مستقیم، غیرمستقیم و اندازه اثر

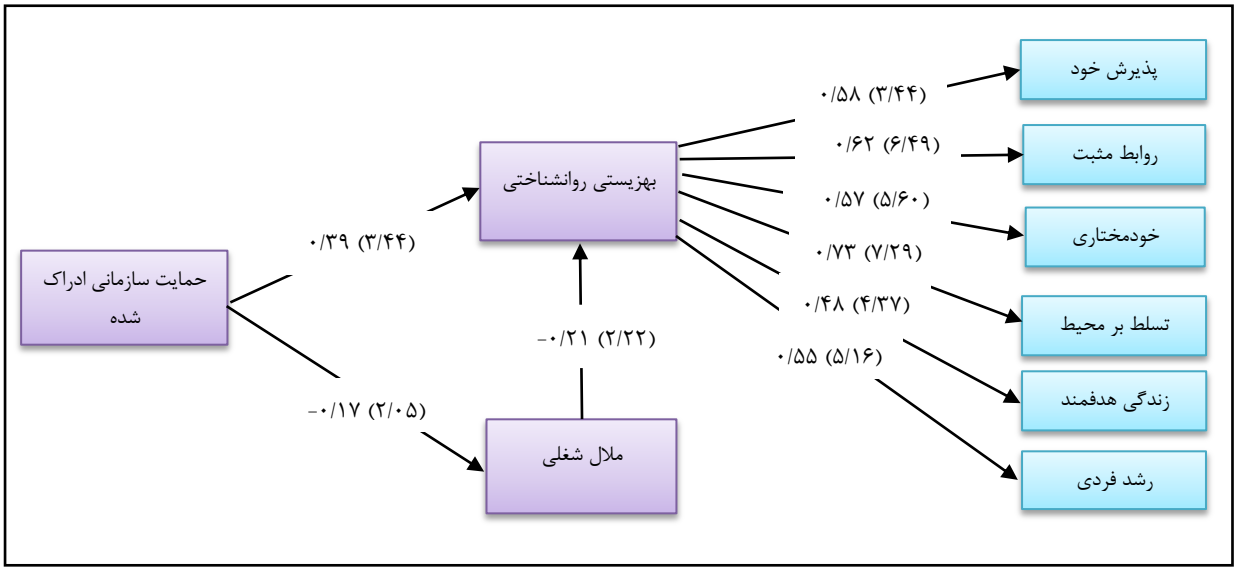
[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v16i4.17560]

CC BY- NC 4.0

اثرات مستقیم	VIF	B	T	Sig	f^2
حمایت سازمانی ادراک شده ✱ بهزیستی روانشناختی	۲/۶۳۳	۰/۳۹	۳/۴۴۶	۰/۰۰۱	۰/۶۸۱
ملال شغلی ✱ بهزیستی روانشناختی	۱/۲۶۰	-۰/۲۱	۲/۲۲۸	۰/۰۰۱	۰/۰۶۷
حمایت سازمانی ادراک شده ✱ ملال شغلی	۱/۱۱۸	-۰/۱۷۲	۲/۰۵۶	۰/۰۱۰	۰/۰۹۳
اثرات غیر مستقیم					
حمایت سازمانی ادراک شده ✱ ملال شغلی ✱ بهزیستی روانشناختی	۱	۰/۰۴۳	۱/۹۷۸	۰/۰۴۸	-

نتایج به‌دست آمده در جدول (۳) حاکی از آن است که حمایت سازمانی ادراک شده بر بهزیستی روانشناختی تأثیر مثبت و معنادار و ملال شغلی بر بهزیستی روانشناختی تأثیر منفی و معنادار دارد (p<۰/۰۰۱). همچنین تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر ملال شغلی منفی و معنادار (p<۰/۰۱۰) و تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده با می‌انجی‌گری ملال شغلی بر بهزیستی روانشناختی معنادار است (p<۰/۰۴۸).



شکل ۲: الگوی نقش میانجی ملال شغلی در رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با بهزیستی روانشناختی همراه ضرایب استاندارد و مقادیر T

جدول ۴: شاخص‌های برازندگی مدل پیشنهادی (R^2، Q^2، GOF) و ماتریس اهمیت- عملکرد مدل درونی پژوهش

متغیر	R^2	Q^2	GOF	ماتریس اهمیت- عملکرد (IPMA)	
				تأثیر کل (اهمیت)	عملکرد
بهزیستی روانشناختی	۰/۴۶۴	۰/۱۴۹	۰/۳۵	-	-
حمایت سازمانی ادراک شده	-	-	۰/۳۵	۰/۳۴۹	۵۸/۷۷۵
ملال شغلی	۰/۱۹۷	۰/۱۸۳	۰/۳۵	۰/۲۰۱	۳۴/۹۳

همانطور که نتایج (جدول ۴) نشان می‌دهد، ضریب تعیین (R2) برای متغیرهای بهزیستی روانشناختی و ملال شغلی به ترتیب برابر با ۰/۴۶ و ۰/۱۹ است که مقادیر R2 برای بهزیستی روانشناختی قوی و برای ملال شغلی ضعیف است. همچنین معیار ارزیابی مدل درونی Q^2 استون- گیسر (Stone - Geisser) که نشان‌دهنده تناسب پیش‌بین مدل است؛ نتایج این معیار در (جدول ۴) ارائه شده است و مطلوب می‌باشند. همچنین حاصل شدن مقدار ۰/۳۵ برایGOF نشان از برازش کلی قوی مدل پژوهش دارد؛ بنابراین در مدل شاخص‌های برازش بسیار خوبی حاصل شده است، که حاکی از برازش مناسب داده‌ها با این مدل می‌باشد. در نهایت، تحلیل ماتریس اهمیت عملکرد مورد ارزیابی قرار گرفت. این ماتریس

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]
[DOI: 10.18502/tkj.v16i4.17560]
CC BY- NC 4.0

تأثیرات کل مدل درونی (اهمیت) و مقادیر متوسط متغیرهای مکنون (عملکرد) را مقابله می‌دهد تا حوزه‌ای پراهمیت برای بهبود را مشخص کند. همانطور که نتایج نشان می‌دهد، حمایت سازمانی ادراک شده دارای اهمیت و عملکرد بالایی می‌باشد. در نتیجه برای بهبود بهزیستی روانشناختی، لازم است بر روی حمایت سازمانی ادراک شده تمرکز بیشتری شود.

بحث

پژوهش حاضر با هدف نقش می‌انجی ملال شغلی در رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با بهزیستی روانشناختی کارمندان شهرداری انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که ملال شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده به صورت مستقیم و حمایت سازمانی ادراک شده بصورت غیرمستقیم از طریق ملال شغلی، بهزیستی روانشناختی را پیش‌بینی می‌کنند. اولین یافته‌ی پژوهش نشان داد که ملال شغلی به صورت مستقیم و منفی بر بهزیستی روانشناختی تأثیر دارد. یعنی هر چقدر ملال شغلی کارکنان بیشتر باشد بهزیستی روانشناختی آنان کاهش می‌یابد و بالعکس با کاهش ملال شغلی کارکنان بهزیستی روانشناختی آنان نیز ارتقاء خواهد یافت. این یافته با نتایج بروزوسکی (۱۲)، لوپرستی و همکاران (۲۷) و گرینیر و همکاران (۲۸) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که احساسات و رفتارهایی که از دلزدگی و ملال در محل کار اتفاق می‌افتند شامل: حس بی‌قراری، نا امیدی، تنهایی، سطح پائین انرژی و عدم احساس آرامش در فرد می‌باشد (۲۹). این احساسات و رفتار به نوبه‌ی خود به بهزیستی فرد آسیب می‌رساند و فرد را در موقعیت‌ها و شرایط کاری دچار ضعف می‌سازد. افراد با ملال و دلزدگی شغلی بالا توانایی مشارکت فعال در کار، ایجاد روابط معنی دار با دیگران، تجربه کرده هیجان‌های مثبت و گسترش حس خودمختاری را نخواهند داشت (۳۰). به همین سبب کارکنان با ویژگی ملال شغلی بالا معمولاً از نظر بهزیستی روانشناختی نیز در سطح پایینی قرار دارند.

یافته بعدی پژوهش نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده به صورت مستقیم و مثبت بر بهزیستی روانشناختی تأثیر دارد. یعنی با افزایش حمایت سازمانی ادراک شده، میزان بهزیستی روانشناختی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج میشرا و ونکاتسن (۳۱) و آلراوادی و همکاران (۳۲) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان اظهار کرد که حمایت سازمانی ادراک شده باورهای کلی کارمندان را دربارهٔ سازمان منعکس می‌سازد. این اعتقادات و باورها، که عمدتاً از تجربیات کاری ناشی می‌شود برای کارمندان آشکار می‌کند که سازمان تا چه حد به کار و تلاش آن‌ها اهمیت می‌دهد و جهت کمک به آن‌ها ارزش و احترام قائل است و مراقب سلامتی و بهزیستی آن هاست (۳۳). در واقع حمایت سازمانی ادراک شده، واکنش‌های روانشناختی و جسمانی منفی در برابر استرس‌ها را از طریق تشخیص وجود کمک‌های مالی یا حمایت عاطفی در زمان مواجهه با فشار کاری زیاد کاهش می‌دهد و خلق مثبت کارکنان را افزایش می‌دهد که خود عامل مهمی در بهزیستی روانشناختی کارکنان محسوب می‌شود (۶). در واقع کسانی که حمایت سازمانی زیادی دارند به این موضوع واقف هستند که سازمان به رفاه و بهزیستی این افراد اهمیت می‌دهد و همین باور خود باعث بهزیستی روانشناختی بیشتر در این افراد خواهد شد.

همچنین نتایج نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده بصورت مستقیم و منفی بر ملال شغلی اثر می‌گذارد. این یافته با نتایج شمالی احمدآبادی و برخورداری احمدآبادی (۳۴) رحیمی کلور و کاظم‌زاده (۱۴) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان اظهار کرد که با افزایش حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان، میزان ملال شغلی کاهش پیدا خواهد کرد. در واقع اگر کارمندان در سازمان احساس مراقبت، تشویق و حمایت سازمان نمایند، تمایل بیشتری به مشارکت در امور سازمان و پذیرش وظایف چالش برانگیز خواهند داشت که این امر نشاندهنده کیفیت رابطه کارکنان با سازمان است (۳۵) و زمانی که کیفیت رابطه کارکنان ارتقاء خواهد یافت، به نسبت آن ملال و خستگی در شغل کاهش پیدا می‌کند؛ به عبارتی حمایت سازمانی ادراک شده واکنش‌های منفی در برابر استرس‌ها را کاهش می‌دهد و سبب کاهش ملال شغلی در سازمان می‌شود (۳۶).

یافته بعدی پژوهش نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده از طریق کاهش ملال شغلی بصورت غیر مستقیم بر بهزیستی روانشناختی اثر می‌گذارد. این یافته با نتایج سپهوند و همکاران (۶)، محمدی و همکاران (۳۷)، ساکت و همکاران (۳۸) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان اظهار کرد که اگر کارمندان در معرض حمایت سازمانی باشند و احساس کنند که سازمان به آن‌ها توجه دارد، به منافع آن‌ها می‌اندیشند، برای خواسته‌های آن‌ها اولویت قائل است، در راستای منافع کارکنان

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v16i4.17560]

CC BY- NC 4.0

عمل می‌کند، به کار آن‌ها ارزش و اهمیت می‌دهد، کارهای مثبت را نادیده نمی‌گیرد، خواهان موفقیت آنهاست و خلاصه آنکه مورد حمایت سازمان هستند، به سازمان اعتماد می‌کنند، بـه آن تعلق و دلبستگی پیدا می‌کنند، به اهداف سازمان وفادار می‌مانند و انگیزه درونی آن‌ها برای کار بیشتر افزایش می‌یابد. این امر موجب افزایش کارایی و بهره وری سازمان خواهد شد (۳۹) و همین تعهد و دلبستگی به سازمان که با کیفیت کاری کارمندان همراه است، خود موجب کاهش دلزدگی و ملال شغلی خواهد شد. در نهایت کارکنان متعهد از طریق شور و اشتیاق بیشتر و با تکیه بر بهزیستی روانشناختی بالا پیشرفت و رشد سازمان را در اولویت قرار خواهند داد و حمایت سازمانی ادراک شده با کاهش ملال شغلی خود سبب ارتقای بهزیستی روانشناختی خواهد شد.

نتیجه‌گیری

بطور کلی نتایج پژوهش حاضر نشان داد که ملال شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده بصورت مستقیم قادر به پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی هستند. همچنین اثر غیرمستقیم حمایت سازمانی ادراک شده با میانجیگری ملال شغلی بر بهزیستی روانشناختی معنادار بود و با توجه به اثر معنادار ملال شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده بر بهزیستی روانشناختی و همچنین با آموزش این متغیرها و برگزاری کارگاه‌هایی در این زمینه می‌توان به کارمندان شهرداری در زمینه ارتقای بهزیستی روانشناختی کمک کرد. نتایج این مطالعه دارای کاربردهایی برای ارتقای بهزیستی روانشناختی می‌باشد.

محدودیت‌های مطالعه

انجام این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز همراه بود که از جمله استفاده از ابزارهای خودگزارش دهی مانند پرسش‌نامه اشاره کرد که شرکت‌کنندگان در مطالعه می‌توانند معمولاً تصویر مطلوبی با تحریف اطلاعات و افشای اطلاعات غلط از خودشان نشان دهند و همچنین احتمال ارائه پاسخ‌های غیر واقعی به دلیل درک نادرست از سؤال‌ها رخ دهد و نتایج مخدوش شود. روش تحقیق همبستگی که امکان علت‌یابی در آن میسر نیست. همچنین به دلیل مکان و گستره اجرا در شهر تهران در تعمیم یافته‌ها به سایر گروه‌ها و شهرها باید جوانب احتیاط را رعایت کرد. بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری در دسترس نیز از محدودیت‌های اصلی پژوهش بود. بنابراین پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی این محدودیت‌ها بر طرف شود و از روش نمونه‌گیری تصادفی، روش‌های تحقیقاتی مانند مصاحبه و مشاهده نیز برای بررسی دقیق‌تر متغیرها استفاده شود و متغیرهای تأثیرگذار دیگر بر بهزیستی روانشناختی را نیز مورد بررسی قرار داد تا بتوان در این راستا با تدوین یک برنامه آموزشی وسیع، بصورت مداخلات بالینی تنظیم کرد و باعث ارتقای بهزیستی روانشناختی کارکنان شد.

سپاسگزاری

بدینوسیله از تمامی شرکت‌کنندگان در این پژوهش (کارمندان شهرداری تهران) که ما را در انجام این پژوهش یاری کردند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌گردد.

حامی مالی

تمامی هزینه های پژوهش توسط نویسندگان تامین شده است و بدون حمایت مالی صورت گرفته است.

تضاد منافع

این پژوهش بدون حمایت مالی سازمان خاصی صورت گرفته است و به نبود تضاد منافع نویسندگان اشاره می‌شود.

مشارکت نویسندگان

این پژوهش حاصل رساله دکتری نویسنده اول بوده و همه نویسندگان مقاله در تدوین و تحلیل و تفسیر داده‌های نسخه پیشنویس و دستنویس مقاله همکاری داشته و آن را خوانده و تأیید کرده‌اند.

References

1.Shepherd D, Mcmullen JS, Ocasio W. Is that an opportunity? An attention model of top managers' opportunity beliefs for strategic action. Strategic Management Journal. 2016; 38(3): 626 -644.
2.Graham C, von Keyserlingk MA & Franks B. Zebrafish welfare: Natural history, social motivation and behaviour. Applied animal behaviour science. 2018; 200:13 -22.
3.Tang YY, Tang R, Gross JJ. Promoting psychological well –being through an evidence based mindfulness training program. Frontiers in human neuroscience 2019; 13:237.
4.Joshanloo M. Investigating the relationships between subjective well–being and psychological well –being over two decades. Emotion 2019;19(1): 183 -195.
5.Li WH, Chung JOK, Ho KY, Kwok BMC. Play interventions to reduce anxiety and negative emotions in

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]
[DOI: 10.18502/tkj.v16i4.17560]

CC BY- NC 4.0

hospitalized children. BMC pediatrics 2016; 16(1): 36 -48.
6. Sepahvand T, majidi kerahroodi M, Moosavipour S, Sepahvand F. Predicting the psychological well-being of employees based on perceived organizational support, workplace spirituality and self-efficacy. Positive Psychology Research. 2018; 4(1): 35-48 [Persian].
7. Zahoor N, Donbesuur F, Christofi M, Miri D. Technological innovation and employee psychological well-being: The moderating role of employee learning orientation and perceived organizational support. Technological Forecasting and Social Change, 2022; 179:121610.
8. Kalantzis E. Perceived Organizational Support and Employee Well-Being During Crisis: A Study of the COVID-19 Pandemic. 2023.(Doctoral dissertation, Carleton University).
9. Ahang F, Ghaffari H, Shayani M. The relationship between perceived organizational support and employee creativity with respect to the mediating role of resilience in General Office of Agricultural Jahad of South Khorasan Province. Rooyesh 2020; 9 (5): 71-82 [Persian].
10. Vandenberghe C, Panaccio A. Perceived sacrifice and few alternatives commitments: The motivational underpinnings of continuance commitment's subdimensions. Journal of Vocational Behavior, 2012; 81(1): 59-72.
11. Anwar A, Kee DMH, SalmanA, Jabeen G. Impact of COVID-19 social media news on employee behavior: the mediating role of psychological well-being and depression. Asian Education and Development Studies 2022; 11(1): 196-211.
12. Brosowsky NP, Barr N, Mugon J, Scholer AA, Seli P, Danckert J. Creativity, boredom proneness and well-being in the pandemic. Behavioral Sciences 2022; 12(3): 68.
13. Misra R, Jain V, Srivastava S, Tewary T. Rejuvenating psychological well-being through work staycation: a COR perspective. Tourism Recreation Research, 2022; 1-13.
14. Rahimi H, Kzaemzadeh R. Investigating the relationship between work engagement and psychological well-being and job burnout: A case study of teachers in Ardabil. Journal of school psychology, 2019; 7(4): 69-80 [Persian].
15. Toscanelli C, Udayar S, Urbanaviciute I, Massoudi K. The role of individual characteristics and working conditions in understanding boredom at work. Personnel Review, 2022; 51(2): 480-500.
16. Noury L, Ahuja S, Parker M, Sturdy A, Tyler M. In praise of boredom at work. Organization 2022; 29(5): 791-805.
17. Watt P, Weibull F. Boredom at work: The contribution of Ernst Jünger. Organization 2022; 29(5): 874-896.
18. Gibbs P. The Concept of Profound Boredom: Learning from Moments of Vision. Stud Philosophy Educ 2011; 30(6): 601-13.
19. Watt JD, Hargis MB. Boredom proneness: Its relationship with subjective underemployment, perceived organizational support, and job performance. Journal of business and psychology 2010; 25:163-174.
20. Krejcie RV, Morgan DW. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and psychological measurement, 1970; 30(3): 607-610.
21. Reijseger G, Schaufeli WB, Peeters MC, Taris TW, van Beek I, Ouweneel E. Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. Anxiety Stress Cop. 2013;26(5): 508-525.
22. Rimaz S, Mohammadi I, Abolghasemi J, Gholami A, Taheri F, Moradi Y. Psychometric properties of a Farsi version of the Dutch Boredom Scale Questionnaire (DUBS) in Iranian University of Medical Sciences employees. Ioh 2020; 17 (1): 11-24 [Persian].
23. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived organizational support. Journal of Applied Psychology 1986; 71(3): 500-507.
24. Arshadi N, Hayavi G. The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role of OBSE. Procedia – Social and Behavioral Sciences 2013; 84:739-743 [Persian].
25. Ryff CD, Keyes CL. The structure of psychological well-being revisited. Journal of Personality and Social Psychology. 1995; 69(4): 716-727.
26. Mekaeeli manea F. Investigating the Factor Structure of the Reef Psychological Well-being Scale among Students of Urmia University. Journal of Tabriz University Psychology Research. 2010; 5 (18): 166-145.
27. Lo Presti A, Törnroos K, Pluviano S. Because I am worth it and employable": A cross-cultural study on self-esteem and employability orientation as personal resources for psychological well-being at

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v16i4.17560]

CC BY- NC 4.0

work. Current Psychology 2022; 39:1785-1797.
28. Greenier V, Derakhshan A, Fathi J. Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: a case of British and Iranian English language teachers. System 2021; 97:102446.
29. Harasymchuk C, Fehr B. A Script Analysis of Relational Boredom: Causes, Feelings, and Coping Strategies. J Soc Clin Psychol. 2010;29(9): 988-1019.
30. Gurel N. Effects of thinking styles and genderon psychological well-being [dissertation]. Diunduh pada 2009; 12:1-70.
31. Mishra H, Venkatesan M. Psychological Well-being of Employees, its Precedents and Outcomes: A Literature Review and Proposed Framework. Management and Labour Studies, 2023; 48(1): 7-41.
32. Alrawadieh Z, Demirdelen Alrawadieh D, Olya HG, Erkol Bayram G, Kahraman OC. Sexual harassment, psychological well-being, and job satisfaction of female tour guides: The effects of social and organizational support. Journal of Sustainable Tourism 2022; 30(7): 1639-1657.
33. Makanjee CR, Hartzer YF, Uys IL. The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers. Radiography 2006; 12(2): 118-126.
34. Shomali Ahmadabadi M, Barkhordari Ahmadabadi A. The role of job stress, burnout and perceived organizational support in predicting the intention to leave the job in nurses of Ardakan hospitals during the Covid-19 pandemic period in 2021. Zanko J Med Sci 2022; 23 (76): 1-12 [Persian].
35. Wang Z, Xu H. When and for whom ethical leadership is more effective in eliciting work meaningfulness and positive attitudes: The moderating roles of core self-evaluation and perceived organizational support. Journal of Business Ethics, 2019; 156:919-940.
36. Rhoades L. Eisenberger R. Perceived organizational support: A review of the literature. Journal of Applied Psychology, 2002; 87(4): 698-714.
37. Mohammadi A, Abdollahi MH, Noury R, Hashemi Razini H, Shahgholian M. Predicting Psychological Well-being of the Elderly Based on Cognitive Impairment and Negative Emotions Mediated by Coping Self-efficacy and Social Support. Salmand: Iranian Journal of Ageing 2023; 17 (4): 536-555 [Persian].
38. Saket MH, Davari R, Pasha Sharifi H. Investigating the structural relationships between psychological capital and psychological well-being with the mediation of perceived social support and students' differentiation. Quarterly Journal of Excellence in Counseling and Psychotherapy 2022; 12(45): 14-30 [Persian].
39. Amirkafi M, Hashemi Nasab FS. The effect of organizational justice, perceived organizational support and organizational trust on organizational commitment. Iran's social issues. 2013; 4 (1): 62-33 [Persian].

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v16i4.17560]

CC BY- NC 4.0

Relationship between perceived organizational support and psychological well-being of municipal employees: the mediating role of job boredom

Moradi Z [1], Jamilian H [*2], Nokani M [3]

[1] Ph. D. Student in Psychology, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran
[2] Professor, Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Arak University of Medical Sciences, Arak, Iran
[3] Assistant Professor, Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Arak University of Medical Sciences, Arak, Iran

Abstract

Introduction: The effectiveness of the municipality and its employees, as the key entity in the urban management framework, significantly influences the quality of life and citizen engagement; consequantly, this study aimed to explore the mediating effect of job boredom on the relationship between perceived organizational support and the psychological well-being of municipal employees.

Materials and Methods: The approach of descriptive research involved correlational modeling using structural equations. The statistical population comprised all 500 employees of Tehran Municipality in 2022, according to Karjesi and Morgan's table, 220 individuals (92 women and 128 men) were chosen using convenience sampling. The instruments utilized in the research included job boredom scale (Rijsiger et al., 2012), perceived organizational support (Eisenberg et al., 1986) and psychological well-being (Reif, 1989). Data analysis utilized the Pearson correlation method, structural modeling and partial least squares algorithm (Smart PLS3) along with the software SPSS16.

Results: The results indicated that the overall research model aligned well with the experimental data. The findings showed that job boredom and perceived organizational support can directly predict psychological well-being ($p<0.001$). Additionally,, the indirect influence of perceived organizational support through job boredom on psychological well-being was significant ($p<0.001$).

Conclusion: The research findings indicate that job boredom and perceived organizational support are crutial factors in predicting psychological well-being, and counseling and psychotherapy centers should focus more on these variables whenassessing the psychological well-being of employees.

Keywords: Job boredom, perceived organizational support, psychological well-being, municipal employees

This paper should be cited as:
Moradi Z, Jamilian H, Nokani M. ***Relationship between perceived organizational support and psychological well-being of municipal employees: the mediating role of job boredom***.Occupational Medicine Quarterly Journal. 2025:16(4): 39-49.

**** Corresponding Author:***
Email: mjamilian@yahoo.com
Tel: +989181615442
Received: 06.10.2023 ***Accepted: 31.12.2023***

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v16i4.17560]