Journal of Research in Psychological Health
September 2024, Volume 18, Issue 1

Predicting work wellbeing based on basic psychological needs with the mediating role of cognitive flexibility in nurses of Tehran city

Fatemesadat Mirhashemii[1], Farideh HosseinSabet[2], Mehdi Khanjani[3*]

1. *Graduated Department of Clinical Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabai University University, Tehran, Iran.*
2. *Assistant Professor Department of Clinical Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabai University University, Tehran, Iran. (Farideh_hosseinsabet@yahoo.com)*
3. *Assistant Professor Department of Clinical Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabai University University, Tehran, Iran.*

Citation: Mirhashemii, F. HosseinSabet, F. Khanjani, M. Predicting work wellbeing based on basic psychological needs with the mediating role of cognitive flexibility in nurses of Tehran city. **J**ournal of **R**esearch in **P**sychological **H**ealth. 2024; 18 (1):59-72 [Persian].

Article Info:

Key words
Basic Psychological Needs,
Nurses Psychological Flexibility,
Work Well-Being

Abstract

This research was conducted to predict work well-being based on the satisfaction of basic psychological needs with the mediating role of cognitive flexibility in nurses in Tehran. The statistical population of the current research was nurses working in three shifts in 4 hospitals in Tehran, which are Razi Hospital, Azadi Hospital, Milad Hospital, and Sina Hospital in 1401, and the sample group was selected by available sampling consisting of 110 people. and were evaluated with three questionnaires, Psychological Flexibility (2010), Perma Questionnaire at the Workplace (2014), and Basic Psychological Needs Standards Questionnaire (2000). The results showed that work well-being can be predicted based on the satisfaction of basic psychological needs with the mediating role of cognitive flexibility. As a result of these findings and research results, it should be said that the existence of all kinds of problems and lack of motivation at work causes stress and lower work well-being and lowers the level of job quality. In this regard, it is suggested to hold meetings aimed at training cognitive flexibility and basic psychological needs for nurses to increase work well-being and reduce stress and problems.

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.20080166.1403.18.1.5.6]

پیش‌بینی بهزیستی کاری براساس ارضای نیازهای بنیادی روان‌شناختی با نقش واسطه‌ای انعطاف‌پذیری شناختی در پرستاران شهر تهران

فاطمه سادات میرهاشمی[۱]، فریده حسین‌ثابت[۲]* و مهدی خانجانی[۳]

۱. دانشجوی ارشد روان‌شناسی بالینی، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، تهران، ایران.

۲. (نویسنده مسئول)، دانشیار دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، تهران، ایران، *Farideh_hosseinsabet@yahoo.com*

۳. دانشیار دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، تهران، ایران.

تاریخ دریافت
1402/7/9
تاریخ پذیرش نهایی
1402/12/29

چکیده

این پژوهش، با هدف پیش بینی بهزیستی کاری بر اساس ارضای نیازهای بنیادی روان شناختی با نقش واسطه ای انعطاف پذیری شناختی در پرستاران شهر تهران انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر پرستاران مشغول به کار در سه نوبت کاری در ۴ بیمارستان¬ شهر تهران¬ که عبارتند از بیمارستان رازی، بیمارستان آزادی، بیمارستان میلاد و بیمارستان سینا در سال ۱۴۰۱ بود که گروه نمونه با نمونه گیری در دسترس متشکل از ۱۱۰ نفر انتخاب شدند و با سه پرسشنامه، انعطاف پذیری روانشناختی (۲۰۱۰)، پرسشنامه پرما در محل کار (۲۰۱۴)، پرسشنامه استانداردهای نیازهای بنیادین روانشناختی (۲۰۰۰) مورد سنجش قرار گرفتند. در نتیجه می‌توان گفت داده های گردآوری شده با روش آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و در بخش آمار استنباطی به منظور بررسی همبستگی بین متغیرها از روش همبستگی پیرسون، برای برازش مدل از تحلیل مسیر مورد تحلیل قرار گرفتدر نتیجه این یافته ها و نتایج پژوهش باید گفت که وجود انواع مشکلات و نداشتن انگیزه در کار، سبب به وجود آمدن استرس و پایین آمدن بهزیستی کاری می‌شود و سطح کیفیت شغلی آنها راپایین می‌آورد. در این راستا پیشنهاد می‌شود که برای افزایش بهزیستی کاری و کم کردن استرس و مشکلات جلساتی با هدف آموزش انعطاف پذیری شناختی و نیازهای بنیادی روان شناختی برای پرستاران برگزار شود.

واژگان کلیدی
انعطاف‌پذیری روان‌شناختی، بهزیستی کاری، پرستاران، نیازهای بنیادین روان‌شناختی

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.20080166.1403.18.1.5.6]

مقدمه

در میان حرفه‌های گوناگون، پرستاران نقش کلیدی و مهمی در مراقبت بیماران و آموزش به افراد بیمار و خانواده-های آنان ایفا می‌کنند. پرستارانی که اعمال خود را بر اساس اطلاعات سلامت معتبر پایه گذاری می‌کنند می‌توانند تصمیمات بهتری را اتخاذ نمایند و مراقبت‌های با کیفیت-تری را انجام دهند(احمدی گلسفیدی و همکاران، ۱۴۰۰). از طرفی پرستاری یک حرفه ضروری است که برای ایجاد امنیت و مراقبت با کیفیت از بیمار در هر شرایطی مورد نیاز است. پرستاران شغل خود را با ارائه کمک به بیماران آغاز می‌کنند اما اغلب به دلیل کار در کلینیک و تنیدگی‌های ناشی از مراقبت از دیگران، خستگی را تجربه می‌نمایند. این خستگی جسمانی و روانی ناشی از موقعیت‌های تنیدگی‌زا برای کسانی که در بیمارستان مشغول به کار هستند در طول زمان ممکن است افزایش یابد (کان و همکاران،۲۰۲۲). تنیدگی و خستگی ناشی از آن به مرور باعث فرسودگی شغلی شده که بر اثر آن قوای جسمانی و هیجانی فرد تحلیل رفته و بروز پاسخ نامناسب فرد نسبت به خود و دیگران را در پی دارد که تمامی این موارد بر کیفیت زندگی آن‌ها اثر منفی می‌گذارد و در نتیجه احتمالا می‌تواند بهزیستی کاری آن‌ها را تحت تاثیر قرار دهد (رضایی منش و همکاران، ۱۴۰۰).

یکی از عواملی که می‌توانند بهبود بهزیستی کاری و رضایت شغلی را تسهیل کند انعطاف‌پذیری شناختی می باشد. انعطاف پذیری شناختی یکی از مهم ترین و اساسی‌ترین ابعاد عملکردهای شناختی و از مهمترین عناصر کارکردهای اجرایی می‌باشد که به توانایی و مهارت شخص در تغییر افکار، اعمال و راهکارها در واکنش به تغییر شرایط اطلاق می‌شود. شناخت انعطاف پذیر لازمه ی فعالسازی و اصلاح فرآیندهای شناختی در جواب به درخواست تغییر در انجام کار یا حتی تغییر در دستورالعمل انجام یک فعالیت است(دهقانی و بهاری، ۱۴۰۰). در واقع انعطاف پذیری شناختی بیان می‌کند که انعطاف پذیری لازمه ی توانایی برقراری ارتباط با لحظه حال و قدرت جداسازی خود از افکار و تجارب درون روانی است(ردائی و همکاران، ۱۴۰۱). افراد انعطاف پذیر درباره دنیای درونی و بیرونی بسیار کنجکاو می‌باشند و زندگی آنها سرشار از تجربه می‌باشد، چون خواهان تجربه های جدید و بیشتر هستند. آنها نه تنها از رو به رو شدن با تجارب درونی و بیرونی دوری نمی‌کنند، بلکه حتی بعضی اوقات به دنبال به دست آوردن تجربه های جدید هستند. نیازهای بنیادی، یک سازه‌ی فرضی است که منشأ قابل تشخیص در داخل بدن ندارند، به رفتار انرژی می‌باشند و آن را هدایت می‌کنند و متوجه ارضای روانی و عاطفی هستند و به طور غیر مستقیم از نیازهای اولیه ناشی می-شوند و شامل نیاز خودپیروی و شایستگی و تعلق می باشد(عبدالله زاده رافی و همکاران، ۱۴۰۱).

پرستاران به عنوان یک پشتوانه ملی و حمایتی در سطح بهداشتی هر کشور مطرح گردیده و آمادگی کامل این نیروها، در شرایط مختلف تضمینی برای ارایه خدمات مناسب است؛ بنابراین سازمان‌ها تلاش دارند تا هر چه بیشتر امکانات و نیازمندی‌های پرستاران را فراهم آورند تا با داشتن انگیزه بیشتر سعی در بالا بردن کیفیت کاری و ارتقای ایده‌ها و طرح‌های خود نمایند. پرستارانی که از محیط کاری خود راضی و مهارت‌های لازم را در جهت ارتقای بهزیستی کاری خود فرا گرفته باشند به سازمان خود وفادار باقی می‌مانند و در راستای رسیدن به اهداف سازمانی نهایت تلاش خود را می‌نمایند. چنین افرادی از یک سرمایه ساده تبدیل به سرمایه‌های فکری سازمان می‌گردند و به عنوان گنجینه و نیروی رقابتی در بازار پویای رقابت مطرح می‌گردند. لذا دانستن اینکه چه عوامل روان‌شناختی می-توانند در بهزیستی کاری پرستاران تأثیر داشته باشد امری ضروری است زیرا این شغل دارای مشکلاتی همچون ساعات کاری طولانی و خستگی است که می‌تواند اثرات منفی داشته باشد و بنابراین با بررسی نیازهای بنیادین روان‌شناختی و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی آنان می‌توان کیفیت کاری و زندگی این افراد را ارتقا داد؛ بنابراین پژوهشگران به دنبال پاسخ به این سوال هستند که آیا انعطاف‌پذیری شناختی در رابطهٔ بین نیازهای بنیادین روان‌شناختی با بهزیستی کاری در پرستاران نقش واسطه‌ای دارد و مدل مرتبط با پژوهش دارای پردازش است؟

پژوهش تحت عنوان "تبیین انگیزه شغلی پرستاران بر اساس ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی در محل کار"

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.20080166.1403.18.1.5.6]

توسط شالچی و همکاران (۱۴۰۰) در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کردستان انجام شد. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های شایستگی و خودمختاری ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی باعث افزایش انگیزش شغلی پرستاران می‌شود. به طور کلی، تأمین نیازهای بنیادین روان‌شناختی موجب بهبود عملکرد و کارایی پرستاران می‌شود. در پژوهش رضایی منش و همکاران (۱۴۰۰) ، آسیسی و همکاران[1](۲۰۲۱)، تانگ و همکاران[2](۲۰۲۰) نقش ذهن آگاهی بر محیط کار با توجه به نقش میانجی انعطاف‌پذیری شناختی بررسی شده است. نتایج نشان دادند که ذهن آگاهی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر انعطاف‌پذیری شناختی و محیط کار دارد. همچنین، انعطاف‌پذیری شناختی به عنوان یک متغیر میانجی نقش مهم و معنی‌داری در رابطه بین ذهن آگاهی و عوامل مختلف محیط کار (رفتارهای کاری نوآورانه، کیفیت روابط، کامیابی در کار) داشت. این گزارش به تأکید بر اهمیت توسعه ذهن آگاه و افزایش انعطاف‌پذیری شناختی در جامعه کاربرد دارد. دهقانی و بهاری (۱۴۰۰) در یک پژوهش نشان دادند که استرس شغلی می‌تواند بهزیستی روان‌شناختی پرستاران را تحت تأثیر قرار دهد. آن‌ها همچنین نشان دادند که انعطاف‌پذیری شناختی ممکن است نقش مهمی در این رابطه داشته باشد، زیرا با کاهش بتای استرس شغلی، نقش میانجی این متغیر تأئید شد. بر اساس یافته‌های این پژوهش، پیشنهاد شده است که آموزش انعطاف‌پذیری شناختی برای پرستاران برگزار شود و تأثیر آن بر بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها مورد بررسی قرار گیرد. بر اساس پیشینه‌ی پژوهشی متغیر انعطاف‌پذیری شناختی می‌تواند به عنوان نقش واسطه در این پژوهش کارکرد داشته باشند، زیرا این متغیر می‌تواند از نیازهای بنیادین تأثیر بگیرد و خود نیز بر بهزیستی کاری تأثیر بگذارد (سامرز و همکاران[3] ،۲۰۲۱). بهزیستی روان شناختی و بهزیستی کاری به وضعیت عمومی روانی فرد اشاره دارد که شامل عوامل مثبت مانند خوشحالی، رضایت، احساس معنا و هدف در زندگی، ارتباطات سالم و تعادل در هیجانات است. بهزیستی روان شناختی نشان دهنده سطح عالی از رفاه روانی و تعادل در زندگی فرد است(نیکان و همکاران، ۱۴۰۲).

پژوهشی که نقش همزمان بهزیستی کاری و ارضای نیازهای بنیادی روان‌شناختی در پرستاران را مورد بررسی قرار داده باشد، یافت نشد. بررسی دقیق این متغیرها و ارتباط آنها با انعطاف پذیری شناختی، می تواند گام مهمی در جهت فهم دقیق این روابط و کمک به تصمیمات مناسب سازمانها برای ارتقاء بهزیستی پرستاران پیامدهای مثبت مربوط به آن باشد. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف پیش بینی بهزیستی کاری بر اساس ارضای نیازهای بنیادی روان شناختی با نقش واسطه ای انعطاف پذیری شناختی در پرستاران شهر تهران انجام گردید.

فرضیات مورد بررسی در پژوهش :

۱. ارضای نیاز به خودمختاری با بهزیستی کاری در پرستاران رابطه مستقیم دارد.
۲. ارضای نیاز به ارتباط با بهزیستی کاری در پرستاران رابطه مستقیم دارد.
۳. ارضای نیاز به شایستگی با بهزیستی کاری در پرستاران رابطه مستقیم دارد.
۴. ارضای نیاز به خودمختاری با انعطاف‌پذیری روانشناختی در پرستاران رابطه مستقیم دارد.
۵. ارضای نیاز به ارتباط با انعطاف‌پذیری روانشناختی در پرستاران رابطه مستقیم دارد.
۶. ارضای نیاز به شایستگی با انعطاف‌پذیری روانشناختی در پرستاران رابطه مستقیم دارد.
۷. انعطاف‌پذیری روانشناختی با بهزیستی کاری در پرستاران رابطه مستقیم دارد.
۸. انعطاف‌پذیری روانشناختی در رابطه نیاز به خودمختاری و بهزیستی کاری نقش واسطه‌ای دارد.
۹. انعطاف‌پذیری روانشناختی در رابطه نیاز به ارتباط و بهزیستی کاری نقش واسطه‌ای دارد.

[1] Asici & Halil

[2] Tang., Wang, & Guerrien,

[3] Summers & Morris & Bhutani & Rao & Clarke

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.20080166.1403.18.1.5.6]

۱۰. انعطاف‌پذیری روانشناختی در رابطه نیاز به شایستگی و بهزیستی کاری نقش واسطه‌ای دارد.

روش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل پرستاران تهران بود که گروه نمونه با نمونه‌گیری در دسترس متشکل از ۱۱۰ نفر انتخاب شدند. تعیین حجم نمونه با استفاده از فرمول گرین صورت گرفت. جامعه آماری پژوهش حاضر پرستاران مشغول به کار در سه نوبت کاری در ۴ بیمارستان شهر تهران که عبارتند از بیمارستان رازی، بیمارستان آزادی، بیمارستان میلاد و بیمارستان سینا در سال ۱۴۰۱ بود. پرسشنامه ها به صورت مجازی در اختیار پرستاران قرار گرفت و با استفاده از نرم افزارهای اس پی اس ویرایش ۲۳ داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت. داده های گردآوری شده با روش آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و در بخش آمار استنباطی به منظور بررسی همبستگی بین متغیرها از روش همبستگی پیرسون، برای برازش مدل از تحلیل مسیر مورد تحلیل قرار گرفت. ملاک‌های ورود به پژوهش عبارتند از اینکه حداقل ۶ ماه از شروع کار پرستاران سپری شده باشد و سن آن‌ها بالای ۲۲ سال باشد و ملاک خروج از پژوهش، انصراف از ادامه مشارکت در طرح می‌باشد.

الف)ابزار سنجش

ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می‌باشد که با سه پرسشنامه، انعطاف پذیری روانشناختی (۲۰۱۰)، پرسشنامه پرما در محل کار (۲۰۱۴)، پرسشنامه استانداردهای نیازهای بنیادین روانشناختی (۲۰۰۰) مورد سنجش قرار گرفتند.

پرسشنامه پرما در محل کار(۲۰۱۴):

در این پژوهش پرسشنامه پرما در محل کار (۲۰۱۴) مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه ۲۳ سؤال دارد که ۱۵ سؤال مربوط به ابعاد شکوفایی پرما از قبیل هیجان مثبت (۵، ۱۰، ۲۲)، مشغولیت مثبت (۱،۳،۲۱)، روابط مثبت (۶، ۱۵، ۱۲۹)، معنای مثبت (۱، ۹، ۱۷)، دست-آوردهای مثبت (۲، ۸، ۱۶) است و شادی (۱ سؤال)، هیجان منفی (۳ سؤال)، سلامت (۳ سؤال) و تنهایی (۱ سؤال) نیز مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. آزمون روایی عاملی پرسشنامه با استفاده از فن تحلیل عاملی تاییدی همسو با یافته های کازوشیرو و همکاران (۲۰۱۸) و لازیلو و همکاران (۲۰۱۷)، از ساختار پنج عاملی پرسشنامه مبتنی بر ابعاد هیجان مثبت، مشغولیت مثبت، روابط مثبت، معنای مثبت و دست آوردهای مثبت به صورت تجربی حمایت کرد. همچنین نتایج به دست آمده از آلفای کرونباخ نشان می‌دهد به ترتیب در مؤلفه‌های هیجان مثبت، درگیری، روابط، معنا، دستاورد و نمره کل آزمون پایایی برابر با ۰/۸۶، ۰/۷۹، ۰/۷۹، ۰/۸۱، ۰/۷۳ و ۰/۹۲ است. ضریب آلفای کرونباخ در گروه نمونه پژوهش حاضر در این پرسشنامه ۰,۷۴ است.

پرسشنامه استاندارد نیازهای بنیادین روان‌شناختی (۲۰۰۰):

پرسشنامه نیازهای بنیادی روان‌شناختی روا توسط گاردیا، دسی و رایان (۲۰۰۰) به منظور سنجش نیازهای بنیادی روان‌شناختی طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۲۱ سوال است و بر اساس طیف لیکرت با سوالاتی مانند (احساس می‌کنم برای تصمیم درخصوص این‌که چطور می‌خواهم زندگی را بگذرانم آزاد هستم) به سنجش نیازهای بنیادی روان‌شناختی می پردازد. این پرسشنامه دارای سه بعد خودمختاری، شایستگی و ارتباط است و بر اساس مقیاس لیکرت هفت درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود. شیوه نمره گذاری در مورد سوالات ۳، ۴، ۷، ۱۱، ۱۵، ۱۶، ۱۸، ۱۹، ۲۰ معکوس است. برای محاسبه امتیاز هر زیرمقیاس، نمره تک تک گویه های مربوط به آن زیرمقیاس را با هم جمع کنید. برای محاسبه امتیاز کلی پرسشنامه، نمره همه گویه های پرسشنامه را با هم جمع کنید. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۲۱ تا ۱۴۷ خواهد بود. هر چه امتیاز حاصل شده از این پرسشنامه بیشتر باشد، نشان دهنده میزان بیشتر نیازهای بنیادی روان‌شناختی خواهد بود و بالعکس. ضرایب پایایی حاصل از اجرای آن روی مادر، پدر، شریک رمانتیک و دوستان آزمودنی ها به

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.20080166.1403.18.1.5.6]

ترتیب ۹۲٪، ۹۲٪، ۹۲٪ و ۹۲ گزارش شده است. در ایران این مقیاس در نمونه های مدیران و دانشجویان ایرانی اجرا شده و از روایی و پایایی مطلوبی برخوردار است. به طوری که آلفای بین ۷۴٪ تا ۷۹٪ در نوسان است. ضریب آلفای کرونباخ در گروه نمونه پژوهش حاضر در این پرسشنامه ۰,۷۴ است.

پرسشنامه انعطاف پذیری روانشناختی (۲۰۱۰) :

این پرسشنامه را دنیس و این پرسشنامه را دنیس و وندورال (۲۰۱۰) ساخته‌اند. این پرسشنامه یک ابزار خودگزارش دهی کوتاه ۲۰ سوالی است و نمره گذاری آن بر اساس مقیاس ۷ درجه ای لیکرت از ۱ تا ۷ است. نمره بالاتر به معنای انعطاف پذیری شناختی بیشتر است. این ابزار سه جنبه انعطاف پذیری شناختی را می‌سنجد : میل به درک موقعیت های سخت به عنوان موقعیت های قابل کنترل(شامل هشت سؤال)؛ توانایی درک چندین توجیه جایگزین برای رویدادهای زندگی و رفتار انسان ها (شامل ده سؤال)؛ توانایی ایجاد چندین راه حل جایگزین برای موقعیت های چالش برانگیز(شامل دو سؤال). دنیس و وندرال (۲۰۱۰) نشان دادند این پرسشنامه ساختار عاملی، روایی همگرا و روایی همزمان مناسبی دارد. این پژوهشگران پایایی به روش آلفای کرونباخ را برای کل مقیاس، ادراک کنترل پذیری و ادراک گزینه های مختلف به ترتیب ۰,۹۱ و ۰,۹۱ و ۰,۸۴ و با روش بازآزمایی به ترتیب ۰,۸۱، ۰,۷۵ و ۰,۷۷ به دست آوردند. شاره، فرمانی و سلطانی (۱۳۹۳) ویژگی های روان سنجی این ابزار را در نمونه ایرانی بررسی کردند. ضریب پایایی بازآزمایی برای کل مقیاس ۰,۷۱ و برای خرده مقیاس های کنترل پذیری، ادراک گزینه های مختلف و ادراک توجیه رفتار به ترتیب ۰,۵۵ ، ۰,۷۲ و ۰,۵۷ به دست آمد. این پژوهشگران ضریب آلفای کرونباخ کل مقیاس را ۰,۹۰ و برای خرده مقیاس ها به ترتیب ۰,۸۷، ۰,۸۹ و ۰,۵۵ گزارش کرده اند. همچنین پرسشنامه انعطاف پذیری شناختی از روایی عاملی، همگرا و همزمان مطلوبی در ایران برخوردار است. ضریب آلفای کرونباخ در گروه نمونه پژوهش حاضر در این پرسشنامه ۰,۷۳ است.

یافته‌ها

در ابتدا به بررسی همبستگی میان متغیرهای پژوهش پرداخته شد که نتایج آن در جدول ۱ آمده است. همانطور که در جدول ۱ مشاهده میشود بهزیستی کاری با ابعاد نیازهای بنیادین روانشناختی (خودمختاری، ارتباط و شایستگی) و همچنین انعطاف پذیری شناختی رابطه مثبت و معنادار دارد. همچنین انعطاف پذیری شناختی نیز با ابعاد نیازهای بنیادین روانشناختی رابطه مثبت و معنادار دارد.

جدول ۱. ماتریس همبستگی های متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	4	۵
۱	**خودمختاری**	۱				
۲	**ارتباط**	۰/۱۵۱**	۱			
۳	**شایستگی**	۰/۴۱۷**	۰/۳۹۴**	۱		
۴	**انعطاف پذیری شناختی**	۰/۲۱۷**	۰/۵۷۹**	۰/۴۸۱**	۱	
۵	**بهزیستی کاری**	۰/۴۵۸**	۰/۷۶۰**	۰/۶۰۸**	۰/۰۶۸۵**	۱

P<۰/۰۱ **

جدول ۲. نتایج آزمون رگرسیون به روش ورود همزمان برای پیش بینی انعطاف پذیری شناختی بر اساس ابعاد نیازهای بنیادین روانشناختی(خودمختاری، ارتباط و شایستگی)

ردیف	متغیرهای پژوهش	B	β	t	sig

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.20080166.1403.18.1.5.6]

۱	مقدار ثابت	۰/۱۳۹		۱/۵۹۴	۰/۱۱۲
۲	خودمختاری	۰/۱۹۷	۰/۱۷۷	۵/۱۸۲	۰/۰۰۰
۳	ارتباط	۰/۷۰۷	۰/۵۴۱	۱۴/۷۳۳	۰/۰۰۰
۴	شایستگی	۰/۳۴۶	۰/۳۶۸	۱۰/۹۰۴	۰/۰۰۰

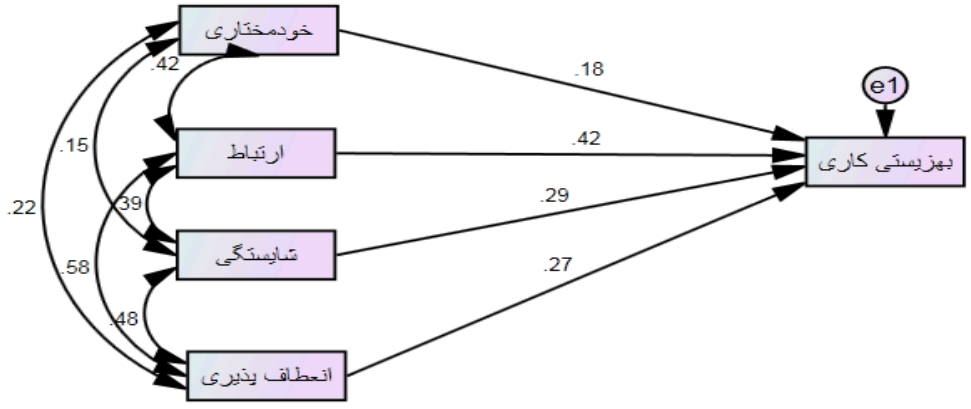
نتایج جدول۲ نشان می دهد که نیاز به خودمختاری با مقدار بتای استاندارد ۰/۱۹۷، نیاز به ارتباط با مقدار بتای استاندارد ۰/۷۰۷ و نیاز به شایستگی با مقدار بتای استاندارد ۰/۳۴۶، پیش بینی کننده های معنادار انعطاف-پذیری شناختی هستند. به بیان دیگر افزایش نمره در ابعاد نیازهای روانشناختی پیش بینی کننده افزایش نمره در انعطاف‌پذیری شناختی می‌باشد.

جدول ۳. نتایج آزمون رگرسیون به روش ورود همزمان برای پیش بینی بهزیستی کاری بر اساس انعطاف پذیری شناختی و ابعاد نیازهای بنیادین روانشناختی(خودمختاری، ارتباط و شایستگی)

ردیف	متغیرهای پژوهش	B	β	t	sig
۱	مقدار ثابت	۰/۰۳۴		۰/۲۰۸	۰/۸۳۵
۲	خودمختاری	۰/۱۹۲	۰/۱۲۲	۲/۵۷۶	۰/۰۱۰
۳	ارتباط	۰/۳۲۲	۰/۱۷۵	۲/۷۲۱	۰/۰۰۷
۴	شایستگی	۰/۲۲۷	۰/۳۶۸	۲/۸۰۶	۰/۰۰۷

نتایج جدول ۳ نشان می دهد که خودمختاری با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۹۲، ارتباط با ضریب بتای استاندارد ۰/۳۲۲، شایستگی با ضریب بتای استاندارد ۰/۲۲۷و انعطاف‌پذیری شناختی با ضریب بتای استاندارد ۰/۷۷۴ پیش بینی کننده‌های معنادار بهزیستی کاری می‌باشند. در ادامه به بررسی فرضیه های پژوهش پرداخته می‌شود. از معادلات ساختاری روش تحلیل مسیر و آزمون بارون و کنی (به منظور بررسی فرضیات واسطه‌ای) استفاده شد که نتایج آن در ادامه ارائه شده است. به این منظور، ابتدا مدل اندازه گیری ترسیم و برازش آن مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در ادامه آمده است.

نمودار ۱. مدل اندازه گیری پژوهش



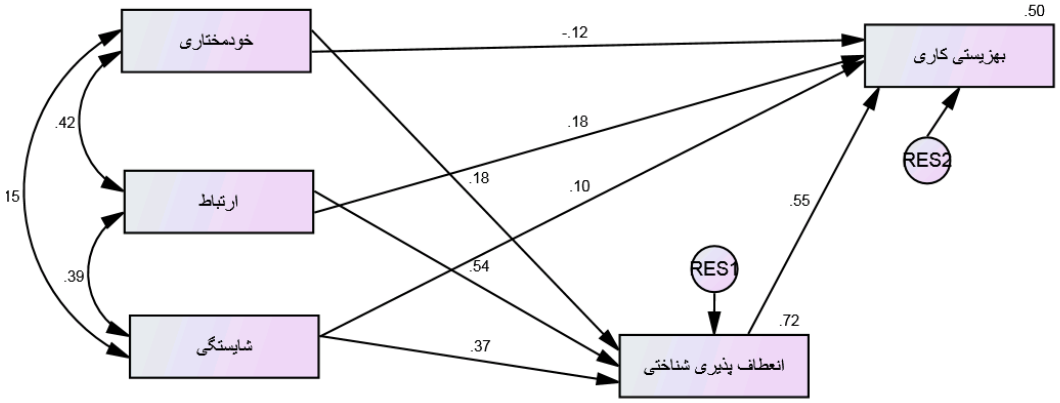
جدول ۴. مقایسه شاخص‌های برازندگی مدل اندازه گیری پژوهش

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-10-07]
[DOR: 20.1001.1.20080166.1403.18.1.5.6]

شاخص های برازندگی	GFI	AGFI	PNFI	NNFI	CFI	NFI	RMSEA
مدل پژوهش	۰/۸۸	۰/۸۶	۰/۸۳	۰/۹۷	۰/۸۸	۰/۹۵	۰/۰۵۱

مقادیر شاخص های برازندگی در جدول ۴ نشان - دهنده برازش مناسب مدل اولیه است. به طور کلی هر چه قدر مقادیر شاخص‌های بالا به عدد ۱ و مقدار شاخص کل به صفر نزدیکتر باشد (باید کوچکتر از ۰/۸ باشد) مدل، برازش بیشتری دارد. با توجه به نتایج قابل قبول برازش در مدل اندازه‌گیری، می‌توان به بررسی فرضیات در مدل ساختاری نهایی پرداخت. مدل ساختاری تدوین شده به این صورت است که علاوه بر ارتباط مستقیم نیازهای بنیادین روانشناختی و بهزیستی کاری، بخشی از رابطه مذکور از طریق انعطاف‌پذیری شناختی قابل توضیح است.

نمودار ۲. مدل ساختاری پژوهش



ابتدا برازش نهایی مدل ساختاری پژوهش مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است.

بر اساس نتایج قابل مشاهده در جدول ۵، مدل تدوین شده از برازش مناسب برخوردار است. همچنین بر اساس شکل۲-۴، ۷۲ درصد از واریانس انعطاف پذیری شناختی از طریق ابعاد نیازهای روانشناختی قابل توضیح است. ابعاد نیازهای روانشناختی و انعطاف پذیری شناختی نیز مسئول ۵۰ در صد از واریانس بهزیستی کاری هستند. مطابق با نظر چین (۱۹۹۸) اگر تعداد متغیرهای مستقل کمتر و یا مساوی ۵ باشد مقدار r^2 را با سه مقدار ۰/۱۹به معنای پیش بینی ضعیف، ۰/۳۳، پیش‌بینی متوسط و ۰/۶۶پیش- بینی قوی مقایسه می‌شود. بر این اساس توانایی پیش‌بینی متغیرهای پژوهش از بهزیستی کاری، مقداری قابل قبول و بالاتر از متوسط است.

جدول ۵. مقایسه شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری پژوهش

شاخص های برازندگی	GFI	AGFI	PNFI	NNFI	CFI	NFI	RMSEA
مدل پژوهش	۰/۸۹	۰/۸۰	۰/۸۸	۰/۹۳	۰/۸۸	۰/۹۰	۰/۰۵۵

جدول ۶. معناداری فرضیات و شدت و جهت روابط

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-10-07]

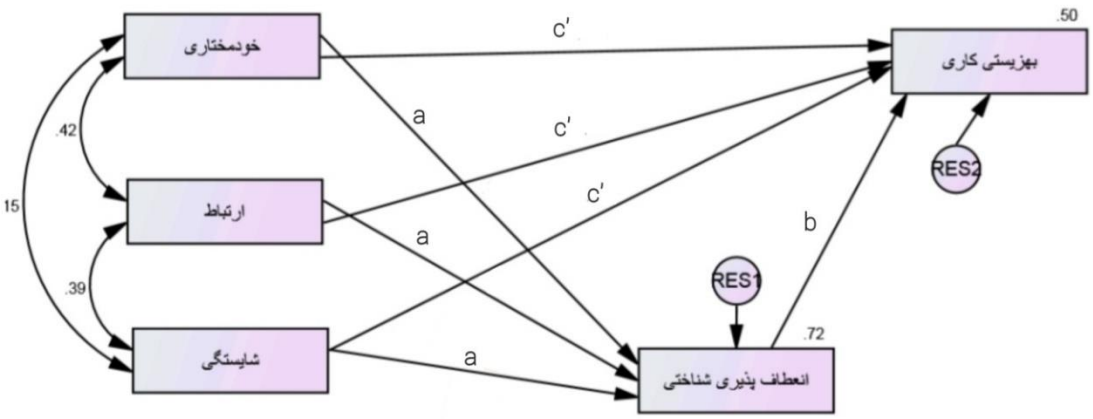
[DOR: 20.1001.1.20080166.1403.18.1.5.6]

ردیف	رابطه	B	t	sig	نتیجه
۱	**خودمختاری-بهزیستی**	-۰/۱۲	-۲/۵۹۴	۰/۰۰۰	غیرمعنادار است
۲	**ارتباط-بهزیستی**	۰/۱۸	۲/۷۳۹	۰/۰۰۶	معنادار است
۳	**شایستگی-بهزیستی**	۰/۱۰	۱/۸۱۸	۰/۰۶۹	غیرمعنادار است
۴	**خودمختاری-انعطاف**	۰/۱۸	۵/۲۰۸	۰/۰۰۰	معنادار است
۵	**ارتباط-انعطاف**	۰/۵۴	۱۴/۸۰۷	۰/۰۰۰	معنادار است
۶	**شایستگی-انعطاف**	۰/۳۷	۱۰/۹۵۹	۰/۰۰۰	معنادار است
۷	**انعطاف-بهزیستی**	۰/۵۵	۷/۱۵۳	۰/۰۰۰	معنادار است

نتایج آزمون معناداری فرضیات و شدت و جهت روابط میان متغیرها در جدول ۶ قابل مشاهده است. بر اساس نتایج حاصله، نیاز به خودمختاری با بهزیستی کاری دارای رابطه معنادار و معکوس با شدت β =۰/۱۲ (رد فرضیه اول)، نیاز به ارتباط با بهزیستی کاری دارای رابطه معنادار و مستقیم با شدت β =۰/۱۸ (تایید فرضیه دوم)، نیاز به شایستگی با بهزیستی کاری دارای رابطه غیرمعنادار و مستقیم با شدت β =۰/۱۰ (رد فرضیه سوم)، نیاز به خود-مختاری با انعطاف‌پذیری شناختی دارای رابطه معنادار و مستقیم با شدت β =۰/۱۸ (تایید فرضیه چهارم)، نیاز به ارتباط با انعطاف‌پذیری شناختی دارای رابطه معنادار و مستقیم با شدت β =۰/۵۴ (تایید فرضیه پنجم)، نیاز به شایستگی با انعطاف‌پذیری شناختی دارای رابطه معنادار و مستقیم با شدت β =۰/۳۷ (تایید فرضیه ششم)، انعطاف-پذیری شناختی با بهزیستی کاری دارای رابطه معنادار و مستقیم با شدت β =۰/۵۵ (تایید فرضیه هفتم) است.

به منظور بررسی فرضیات واسطه‌ای از روش بارون و کنی (۱۹۸۶) استفاده شد. در این روش مسیر مستقیم که در اینجا مسیر نیازهای بنیادین روانشناختی به بهزیستی کاری بدون حضور متغیر واسطه‌ای (c)، مسیر غیر مستقیم که در اینجا، مسیر نیازهای بنیادین روانشناختی به بهزیستی کاری با حضور متغیر انعطاف‌پذیری شناختی (c')و همچنین مسیرهای نیازهای بنیادین روانشناختی به انعطاف‌پذیری شناختی (a) و مسیر انعطاف‌پذیری شناختی به بهزیستی کاری (b) مورد بررسی قرار گرفتند. نحوه تحلیل متغیر میانجی در این روش در ادامه در جدول ۸ ارائه شده است. بر اساس جدول مذکور، نقش متغیر واسطه-ای درصورتی تایید می‌شود که یا سه مسیر a, b, c معنادار باشند که دراینصورت متغیر واسطه‌ای کامل و یا هر چهار مسیر a, b, c, c' معنادار باشند که دال بر نقش واسطه‌ای جزیی است.

نمودار ۳. مدل ساختاری پژوهش بر مبنای روش بارون و کنی



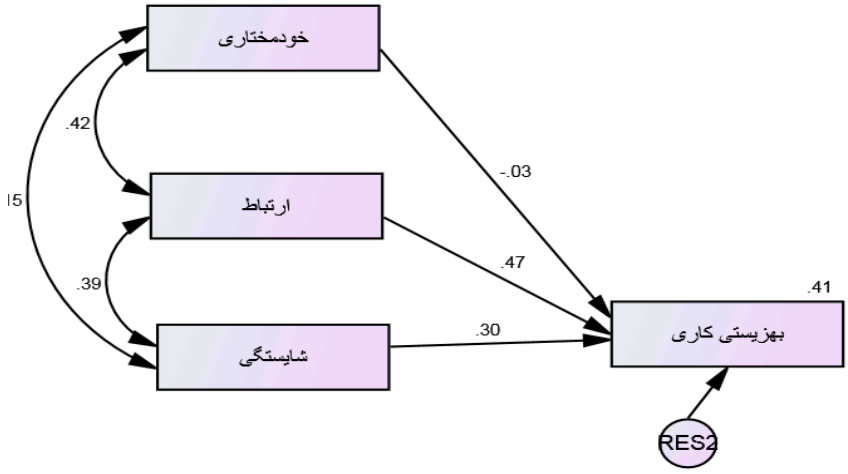
[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-10-07]
[DOR: 20.1001.1.20080166.1403.18.1.5.6]

جدول ۷. تحلیل میانجی بارون و کنی(۱۹۸۶)

حالت	مسیر c	مسیر a	مسیر b	نتیجه
۱	معنادار	معنادار	معنادار	میانجی جزیی
۲	معنادار	معنادار	معنادار	میانجی کامل
۳	معنادار	غیرمعنادار	بررسی نمیشود	عدم تایید میانجی
۴	معنادار	معنادار	غیرمعنادار	عدم تایید میانجی
۵	غیرمعنادار	معنادار	معنادار	عدم تایید میانجی- اثرغیرمستقیم
۶	غیرمعنادار	بررسی نمیشود	بررسی نمیشود	-
۷	غیرمعنادار	غیرمعنادار	بررسی نمیشود	-

با توجه به نتایج جدول ۷ همه مسیرهای c', b, a معنادار هستند (به جز مسیر c' شایستگی- بهزیستی) و فقط نیاز به بررسی مسیرهای c است. نمودار ۳ و جدول ۷ نتایج این بررسی را ارائه می‌دهد.

نمودار ۴. اجرای مدلدر سطح صفر



جدول ۸. معناداری در مسیر c در سطح صفر

حالت	مسیر واسطه ای	مسیر c	t	sig	نتیجه
۱	خودمختاری- انعطاف پذیری- بهزیستی	-۰/۰۳	۰/۵۱۳	۰/۶۰۸	عدم تایید میانجی
۲	ارتباط- انعطاف پذیری- بهزیستی	۰/۴۷	۸/۹۹۲	۰/۰۰۰	میانجی جزیی
۳	شایستگی- انعطاف پذیری- بهزیستی	۰/۳۰	۶/۱۸۷	۰/۰۰۰	میانجی جزیی

با توجه به نتایج جدول های ۵ و ۷ و همچنین جدول ۶ تحلیل میانجی بارون و کنی، مسیر خودمختاری-انعطاف پذیری و انعطاف پذیری– بهزیستی و خودمختاری– بهزیستی معنادار بوده اما با توجه به عدم معناداری مسیر خودمختاری– بهزیستی در سطح صفر، متغیر انعطاف پذیری شناختی نقش واسطه ای در رابطه خودمختاری و بهزیستی ندارد و فقط تاثیر غیر مستقیم بین این دو متغیر برقرار است(حالت ۵ از جدول ۶) و این به معنای رد فرضیه هشتم است.

مسیر ارتباط- انعطاف پذیری و انعطاف پذیری– بهزیستی و ارتباط– بهزیستی معنادار بوده و همچنین با

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-10-07]
[DOR: 20.1001.1.20080166.1403.18.1.5.6]

توجه به معناداری مسیر خودمختاری– بهزیستی در سطح صفر، متغیر انعطاف پذیری شناختی نقش واسطه ای جزیی در رابطه خودمختاری و بهزیستی دارد (حالت ۱ از جدول ۶) که این به معنای تایید فرضیه نهم است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش شالچی و همکاران (۱۴۰۰) با نتایج پژوهش حاضر همسو می باشد که نتایج حاصل از ضریب همبستگی نشان داد بین نیازهای بنیادین روان‌شناختی با انگیزش شغلی رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد و فقط خودمختاری با بهزیستی کاری دارای رابطه معنادار و معکوس می باشد. با نتایج پژوهش کلاییجسن و همکاران (۲۰۱۸) و مالکوک و همکاران[1] (۲۰۱۹) که نشان می دهد اهمیت ارضای خودمختاری، انگیزه درونی و خودکارآمدی شغلی را کاهش می دهند همسو می باشد و همچنین نتایج تحقیقات کان و همکاران (۲۰۲۲) وسامرز و همکاران (۲۰۲۱) و آسیسی و همکاران (۲۰۲۱) همسو با نتایج پژوهش ما می باشد که نشان دهنده ی این می باشد که خودمختاری بر روی بهزیستی کار تأثیر معکوس می‌گذارد و رابطه ی معنادار وجود دارد و با پژوهش رضایی منش و همکاران (۱۴۰۰) همسو معنادار و مستقیم دارد زیرا هرچه افراد با دلبستگی ایمن، شایستگی بیشتری داشته باشند، بهزیستی کاری بالاتری را تجربه می‌کنند و با پژوهش رضایی منش، رحیمیان و سدیری جوادی (۱۴۰۰) هم سو نمی باشد زیرا متغیر انعطاف‌پذیری شناختی می‌تواند به عنوان نقش واسطه در این پژوهش کارکرد داشته باشند، این متغیر می‌تواند از نیازهای بنیادین روان شناختی تأثیر بگیرد و خود نیز بر بهزیستی کاری تأثیر بگذارد در نتیجه ارضای نیاز به خودمختاری در پرستاران از طریق انعطاف پذیری شناختی رابطه مستقیم دارد.

بین نیاز به ارتباط با بهزیستی کاری دارای رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد این جمله اشاره دارد که رابطه‌ای مستقیم و معنادار بین نیاز به ارتباط اجتماعی و بهزیستی مسیر شایستگی- انعطاف پذیری و انعطاف پذیری– بهزیستی و شایستگی– بهزیستی معنادار بوده و همچنین با توجه به معناداری مسیر شایستگی– بهزیستی در سطح صفر، متغیر انعطاف پذیری شناختی نقش واسطه‌ای جزیی در رابطه شایستگی و بهزیستی دارد (حالت ۱ از جدول ۶) که این به معنای تایید فرضیه دهم است.

کاری وجود دارد، به این معنا که با افزایش ارتباط اجتماعی در محیط کار، بهزیستی کاری نیز افزایش می‌یابد. بهبود شرایط اجتماعی در محیط کار می‌تواند بهبود روحیه و احساس رضایت کارکنان را به دنبال داشته باشد و در نتیجه، بهزیستی کاری را بهبود بخشد. بنابراین، توجه به ارتباطات اجتماعی در محیط کار و ایجاد فضایی پویا و پشتیبان کننده برای کارکنان می‌تواند از اهمیت بسزایی برخوردار باشد. نیازهای بنیادین روان‌شناختی، شرایط لازم را برای رشد بهزیستی کاری، انسجام یافتگی فراهم و زیربنای گسترده‌ای از رفتارهای انسان‌ها را تبیین می‌کند. این نیازها عبارت‌اند از نیاز به خود پیروی (خودمختاری)، شایستگی با بهزیستی کاری رابطه ی مستقیم ندارد و تعلق (ارتباط) که با بهزیستی رابطه ی مستقیم دارد.

پرستاری شغلی پرتنش می‌باشد، بهداشت روان در بین پرستاران به علت زیاد بودن ساعات کاری، کار در نوبت های کاری چرخشی، کم بودن تعداد نیروهای کمک بهیار و خدماتی، کمبود وسایل و ابزارهای پیشرفته در بخش ها، قرار گرفتن درمعرض استرس های ایجاد شده توسط همراهان بیماران، استرس ناشی از مراقبت از بیماران بدحالی که برخی در معرض خطر مرگ قریب الوقوع قرار دارند و تلاش برای برآوردن نیازهای بیماران در معرض خطر است و این پژوهش به منظور پیش‌بینی بهزیستی کاری بر اساس ارضای نیازهای بنیادی روان‌شناختی با نقش واسطه‌ای انعطاف‌پذیری شناختی در پرستاران شهر تهران انجام شد. با استفاده از یافته های فصل چهارم، مشخص شد که نیازهای بنیادین روان‌شناختی، شرایط لازم را برای رشد بهزیستی کاری، انسجام یافتگی فراهم و زیربنای گسترده‌ای از رفتارهای

[1] Malkoç & Kesen Mutlu

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.20080166.1403.18.1.5.6]

انسان‌ها را تبیین می‌کند. این نیازها عبارت‌اند از نیاز به خود پیروی (خودمختاری)، شایستگی با بهزیستی کاری رابطه ی مستقیم ندارد و تعلق (ارتباط) که با بهزیستی رابطه ی مستقیم دارد. نیاز به شایستگی با بهزیستی کاری دارای رابطه غیرمعنادار و مستقیم می‌باشد این جمله اشاره دارد که رابطه‌ای غیرمعنادار و مستقیم بین نیاز به شایستگی و بهزیستی کاری وجود دارد، به این معنا که نیاز به شایستگی به تنهایی نمی‌تواند بهبود بهزیستی کاری را به دنبال داشته باشد ولی با افزایش شایستگی کارکنان، می‌تواند بهبود عملکرد و افزایش رضایت کاری آنها را به همراه داشته باشد. به عبارت دیگر، شایستگی یکی از عوامل مهم در بهبود عملکرد و افزایش رضایت کاری کارکنان است، اما به تنهایی نمی‌تواند بهبود بهزیستی کاری را به دنبال داشته باشد. بنابراین، برای بهبود بهزیستی کاری، لازم است که به عوامل دیگری نیز مانند شرایط کاری، محیط کار و رابطه با همکاران توجه شود. ارضای نیاز به خود مختاری با انعطاف پذیری شناختی در پرستاران رابطه مستقیم و معنادار دارد. پرستاران با بیمارانی با نیازهای متفاوت و متغیر در بخش بهداشت و درمان سروکار دارند و برای پاسخ به این نیازها، نیاز به انعطاف پذیری شناختی دارند. همچنین، به عنوان یک فرد حرفه‌ای، پرستاران به نیاز به خودمختاری برای تصمیم‌گیری در مواقعی که باید تصمیمات مهمی را اتخاذ کنند، نیاز دارند. پژوهش‌های زیادی نشان داده‌اند که رضایت از ارضای نیاز به خودمختاری با انعطاف پذیری شناختی در پرستاران رابطه مستقیم و معناداری دارد. با افزایش ارضای نیاز به خودمختاری، پرستاران بهتر می‌توانند با نیازهای بیماران سازگار شوند و با استفاده از انعطاف پذیری شناختی، با موقعیت‌های جدید و نامطلوب مواجه شوند و راه‌حل‌های مناسبی را ارائه دهند. بنابراین، توجه به ارضای نیاز به خودمختاری در پرستاران و توسعه انعطاف پذیری شناختی آن‌ها، می‌تواند به بهبود بهزیستی کاری و عملکرد آن‌ها در بخش بهداشت و درمان کمک کند. ارضای نیاز به ارتباط با انعطاف پذیری شناختی در پرستاران رابطه مستقیم دارد. پرستاران برای ارتباط با بیماران، همکاران و مدیران نیاز به انعطاف پذیری شناختی دارند. همچنین، ارتباطات در بخش بهداشت و درمان به دلیل ماهیت پیچیده و حساس آن، بسیار مهم و حیاتی است و نیاز به توانمندی در برقراری ارتباطات مؤثر دارد. پژوهش‌های زیادی نشان داده‌اند که رضایت از ارضای نیاز به ارتباط با انعطاف پذیری شناختی در پرستاران رابطه مستقیم و معناداری دارد. با افزایش ارضای نیاز به ارتباط، پرستاران بهتر می‌توانند ارتباطات مؤثری با بیماران، همکاران و مدیران برقرار کنند و در مواقع بحرانی بهتر بتوانند با موقعیت‌های پیچیده و نامطلوب مواجه شوند. بنابراین، توجه به ارضای نیاز به ارتباط در پرستاران و توسعه انعطاف پذیری شناختی آن‌ها، می‌تواند به بهبود بهزیستی کاری و عملکرد آن‌ها در بخش بهداشت و درمان کمک کند. انعطاف‌پذیری شناختی می‌تواند به صورت کلی بهزیستی کاری افراد را افزایش دهد و همچنین انعطاف‌پذیری شناختی به‌عنوان متغیر میانجی نقش نسبی و معنی‌داری بین متغیرهای ذهن آگاهی و محیط کاری ایفا می‌کند. پیشنهادهای پژوهشی در این پژوهش عوامل تاثیرگذاری همچون اوضاع اقتصادی و اجتماعی شخص نیز در پژوهش های آینده مورد بررسی قرار گیرد و شرایط یکسانی مورد بررسی قرار گیرد. این پژوهش برای جامعه آماری شهرهای مختلف توسط افراد دیگر، روانشناسان و ... دوباره تکرار شود تا بتوانیم به نتایج دقیق و مطمئن تری برسیم.

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.20080166.1403.18.1.5.6]

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.20080166.1403.18.1.5.6]

References

Abdullahzadeh Rafi, M; Mohammadi, H; Mohammadi, M; Rafii Beldaji, M. (1401). Investigating the relationship between mother's psychological flexibility in parenting and adolescent depression. *Journal of pediatric nursing. (8) 3*. 9-15. [Persian].

Ahmadi Golsfidi, E; Asadi, J; Abdullahzadeh, H and Khajovand Khoshli, A. (1400). Modeling girls' body image concerns based on perfectionism with the mediation of basic psychological needs. *Islamic Research Journal of Women and Family*, *9(3)*. 97-115. [Persian]

Asici, E., & Halil, S. A. R. I. (2021). The mediating role of coping strategies in the relationship between cognitive flexibility and well-being. *International Journal of Scholars in Education*, *4(1)*, 38-56.

Dehghani, F; Bahari, Z. (1400). The mediating role of flexibility in the relationship between occupational stress and psychological well-being of nurses. *Iranian Nursing Journal*. *(133) 24*. 16-26. [Persian]

Klaeijsen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2018). Teachers' innovative behaviour: The importance of basic psychological need satisfaction, intrinsic motivation, and

occupational self-efficacy. *Scandinavian Journal of Educational Research*, *62*(5), 769-782.

Kun, A., & Gadanecz, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, *41*(1), 185-199.

Malkoç, A., & Kesen Mutlu, A. (2019). Mediating the effect of cognitive flexibility in the relationship between psychological well-being and self-confidence: A study on Turkish university students. *International Journal of Higher Education.*

Nikan A, torabi A, mohseninasab Z, bahadori A, javanmard Z, hosinirad M. (2023). Comparing the effectiveness of schema therapy and cognitive therapy based on mindfulness on stress, resilience, emotion regulation and psychological well-being of cardiovascular patients. *Journal title: Quarterly Research in psychological health; 19 (1)* :46-60.. [Persian]

Redaei S, Goodarzi M A, Imani M. (2023). The Prediction of Experienced Pain Based on the Mediating Role of Psychological Flexibility in the Relationship between Meta Cognition and Meta Emotion in Patients with Leukemia (Blood cancer). *Journal title: Quarterly Research in psychological health;; 18 (4)* :31-45. [Persian]

Rezaei Menesh, B; Rahimian, M and Sadiri Javadi, A. (1400). The role of mindfulness on the work environment according to the mediating role of cognitive flexibility. *Studies in Organizational Behavior*, *10(1).* 153-127. [Persian]

Shalchi, B; Hosni, O; Sohrabi, Z and Hatempour, I. (1400). Explaining nurses' job motivation based on satisfying basic psychological needs at work. *Journal of Nursing and Midwifery, 19 (8).*672-682. [Persian]

Summers, E. M., Morris, R. C., Bhutani, G. E., Rao, A. S., & Clarke, J. C. (2021). A survey of psychological practitioner workplace wellbeing. Clinical Psychology & Psychotherapy, *28*(2), 438-451.

Tang, M., Wang, D., & Guerrien, A. (2020). A systematic review and meta analysis on basic psychological need satisfaction, motivation, and well being in later life: Contributions of self determination theory. *PsyCh journal*, *9*(1), 5-33.

[Downloaded from system.khu.ac.ir on 2026-10-07]

[DOR: 20.1001.1.20080166.1403.18.1.5.6]