

Original Article

## The Mediating Role of Sense of Security in the Relationship between Psychological and Social Capital and Mental Health in the staff of Shiraz University of Medical Sciences

Raha Tabe<sup>1</sup>, PhD Candidate; Azamidokht Rezaee<sup>2\*</sup>, PhD; Hojjatollah Javidi<sup>2</sup>, PhD; Noshad Ghasemi<sup>3</sup>, PhD

<sup>1</sup>PhD student, Department of Psychology, Morodasht Branch, Islamic Azad University, Morodasht, Iran

<sup>2</sup>Assistant Professor, Department of Psychology, Marodasht Branch, Islamic Azad University, Marodasht, Iran

<sup>3</sup>Assistant Professor, Department of Psychology, Fasa Branch, Islamic Azad University, Fasa, Iran

### Article Information

#### Article History:

Received: May 28, 2023

Accepted: July 09, 2023

#### \*Corresponding Author:

Azamidokht Rezaei, PhD;  
Assistant Professor, Department  
of Psychology, Marodasht Branch,  
Islamic Azad University, Marodasht,  
Iran

Email: rezaei.azar@yahoo.com

### Abstract

**Introduction:** The aim of the present study was to investigate the relationship between psychological capital, social capital and mental health through the mediation of the sense of security in staff members of Shiraz University of Medical Sciences. Security provides a coherent conceptual framework and an ethical foundation for the development of the mental health system. In this research, the working method of the structural equation model was used.

**Methods:** The statistical population was all staff members of Shiraz University of Medical Sciences. By cluster sampling, 195 employees (102 women, 93 men) were selected as the sample group. Data collection tools included the Psychological Capital Questionnaire, the Standard Social Capital Questionnaire, the Security Sense Questionnaire, and the Depression, Anxiety, Stress Scale. Data analysis was done using Pearson's correlation coefficient and structural equation modeling method with SPSS 26 and LISREL 2.10 software.

**Results:** The findings showed that Borzash's indicators were in a favorable condition. The standard coefficients of the direct effect of psychological capital and social capital on mental health and the indirect effect of psychological capital and social capital on mental health through the feeling of security were significant at 0.05.

**Conclusion:** Based on the obtained results, it can be said that health is a reflection of social factors and a sense of security, and mental health can be improved by providing and strengthening the sense of security.

**Keywords:** Psychological adjustment, Social capital, Job security, Mental health

#### Please cite this article as:

Ahangarzadeh L, Reshadatjo H, Mohammadkhani K, Ghourchian N, Jamali A, Shirazi SM. The Mediating Role of Sense of Security in the Relationship between Psychological and Social Capital and Mental Health. *Sadra Med. Sci. J.* 2024; 12(2): 202-211.



مقاله پژوهشی

## نقش واسطه ایی احساس امنیت در رابطه ی بین سرمایه های روانی و اجتماعی با سلامت روان در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز

رها تابع<sup>۱</sup>، آذرمیدخت رضایی<sup>۲\*</sup>، حجت الله جاویدی<sup>۳</sup>، نوشاد قاسمی<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup>دانشجوی دکتری، گروه روانشناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران  
<sup>۲</sup>استادیار، گروه روانشناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران  
<sup>۳</sup>استادیار، گروه روانشناسی، واحد فسا، دانشگاه آزاد اسلامی، فسا، ایران

### چکیده

### اطلاعات مقاله

#### تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۱۸

#### \*نویسنده مسئول:

آذرمیدخت رضایی،

استادیار، گروه روانشناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد

اسلامی، مرودشت، ایران

پست الکترونیکی: rezaei.azar@yahoo.com

**مقدمه:** هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سرمایه روان شناختی، سرمایه اجتماعی و سلامت روان با واسطه‌گری احساس امنیت در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود. امنیت، یک چارچوب مفهومی منسجم و یک پایه اخلاقی برای توسعه سیستم سلامت روان فراهم می‌سازد. در این پژوهش از روش کار مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

**مواد و روش‌ها:** جامعه آماری کلیه کارمندان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بوده‌اند. با نمونه‌گیری خوشه‌ای، ۱۹۵ کارمند (۱۰۲ زن، ۹۳ مرد) به‌عنوان گروه نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه سرمایه روان شناختی، پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی، پرسشنامه سنجش احساس امنیت، مقیاس افسردگی، اضطراب، استرس بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزارهای نسخه ۲۶ و LISREL نسخه ۲/۱۰ انجام شد.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که شاخص‌های برزاش در وضعیت مطلوب قرار داشت. ضرایب استاندارد تأثیر مستقیم سرمایه روان شناختی و سرمایه اجتماعی بر سلامت روان و تأثیر غیرمستقیم سرمایه روان شناختی و سرمایه اجتماعی بر سلامت روان با واسطه احساس امنیت در سطح ۰/۰۵ معنادار بود.

**نتیجه‌گیری:** بر اساس نتایج به‌دست‌آمده می‌توان گفت که سلامت، بازتاب عوامل اجتماعی و احساس امنیت است و با تأمین و تقویت احساس امنیت می‌توان سلامت روان را ارتقا بخشید.

**کلمات کلیدی:** سازگاری روان، سرمایه اجتماعی، امنیت شغلی، سلامت روان

لطفاً این مقاله را به این صورت استناد کنید:

تابع ر، رضایی آ، جاویدی ح، قاسمی ن. نقش واسطه ایی احساس امنیت در رابطه ی بین سرمایه های روانی و اجتماعی با سلامت روان در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله علوم پزشکی صدرا. دوره ۱۲، شماره ۲، بهار ۱۴۰۳، صفحات ۲۰۲-۲۱۱.

ایجاد انگیزه و افزایش فعالیت و تلاش عمل می‌کند. این سازه باعث می‌شود افراد چشم‌انداز روشن و مطلوبی از توانمندی‌هایشان داشته باشند. بالا بودن سطح این سرمایه به افراد کمک می‌کند تا با تمرکز بیشتر بر توانایی‌ها و محدودیت‌هایشان، نقشه‌های مهم و مؤثری برای آینده خود ترسیم کنند (۴).

مهمترین ویژگی سرمایه روان‌شناختی افزایش عملکرد کارکنان است. سرمایه روان‌شناختی کارکنان تأثیر به‌سزایی بر رفتارهای شغلی و غیر شغلی دارد. سرمایه روان‌شناختی علاوه بر تأثیر مستقیم بر عملکرد کارکنان نقش مهم دیگری نیز دارد و آن نقش تعدیل‌کنندگی است. به عبارت دیگر سرمایه روان‌شناختی می‌تواند تأثیر سایر متغیرها مانند استرس و خستگی را بر عملکرد شغلی و غیر شغلی کارکنان کم کند (۵).

در کنار متغیر درون فردی سرمایه روان‌شناختی، متغیر بین فردی و تعاملی سرمایه اجتماعی، مجموعه‌ای از روابط و پیوندهای مبتنی بر اعتماد اجتماعی بین گروهی و تعاملات افراد در نهادها، سازمان‌ها و گروه‌های اجتماعی است که به همبستگی و انسجام اجتماعی، برخورداری افراد و گروه‌ها از حمایت اجتماعی و انرژی لازم برای تسهیل کنش‌ها در جهت تحقق اهداف فردی و جمعی، می‌انجامد (۶).

سرمایه اجتماعی، ماده خامی است که از تعامل روزمره مردم به دست می‌آید و به ایجاد ارتباطات اجتماعی و شبکه‌های اجتماعی مبتنی بر اصول اعتماد، همکاری متقابل و قواعد کنش اجتماعی می‌پردازد. منبع سرمایه اجتماعی در ساختار و محتوای روابط اجتماعی افراد نهفته است. زندگی مردم در جامعه‌ای که درجات سرمایه اجتماعی قابل توجهی دارد، نتایج اقتصادی و اجتماعی مطلوب‌تری در پی خواهد داشت (۷). در گذشته سرمایه اجتماعی یک شایستگی ضروری برای سازمان‌ها محسوب نمی‌شد، اما در حال حاضر، نیازهای رو به رشد پیشرفت و ارتباطات، و نوآوری و خلاقیت بین فردی ایجاب می‌کند که رهبران سازمان‌ها، سرمایه اجتماعی را مانند یک شایستگی سازمانی ایجاد کنند. با استفاده از این سرمایه می‌توان درک کرد که چرا حرکت یک سازمان موفق یا ناموفق است.

یک نگاه اجمالی، این واقعیت را روشن می‌سازد که رشد، خودشکوفایی و سلامت یک جامعه، متکی بر سرمایه‌های انسانی، روان‌شناختی و اجتماعی سالم است. این سرمایه‌ها جهت توسعه، نیازمند عوامل دیگری هستند تا بتوانند سلامت را در ابعاد روانی به نحو

سلامت روان یک حالت عملکرد موفقیت‌آمیز کنش‌وری روانی است که از فعالیت‌های مولد، روابط رضایت‌بخش با دیگران و توانایی سازش یافتن و سازگاری ناشی می‌شود. خصوصیات سلامت روان شامل تبدیل شدن به انسانی که از نظر جسمی سالم، از حیث فکری بی‌عیب، از لحاظ روانی شاد، در بعد اجتماعی متعادل، از جنبه سیاسی آگاه، از نظر اقتصادی و حیطه فرهنگی مسئول باشد، و به طور کلی پذیرش و دوست داشتن خود است (۱). در علوم رفتاری به‌طور عام و در روانشناسی به‌طور خاص، بر اهمیت سلامت روان و تأثیر آن بر موفقیت در حیطه‌های مختلف زندگی از جمله کار، توجه و تأکید شده است و سلامت روان لازمه عملکرد شغلی و حرفه‌ای محسوب می‌شود. داشتن مشکلات روانی منجر به اختلال در انجام وظایف، کاهش انگیزه و اضطراب و ترس می‌شود. در نتیجه توان و علاقه کافی برای فعالیت در سازمان از بین می‌رود (۲).

بی‌شک، توجه به سلامت روان در همه عرصه‌های زندگی به‌ویژه پیشبرد اهداف شغلی ضرورت دارد. سازمان‌ها تلاش می‌کنند نیروهایی را جذب کنند که بیماری روانی نداشته باشند، اما افراد سالم هم در اثر مواجهه طولانی‌مدت با شرایط شغلی نامساعد، استرس‌آور و تنش‌زا، به عوارضی مانند افسردگی، اضطراب، مشکلات روان‌تنی، خستگی، بی‌خوابی و مشکلات ارتباطی دچار می‌شوند. علاوه بر این، روابط بین فردی و اجتماعی در محیط شغلی همان‌طور که می‌توانند منبع حمایت روانی کارمند باشند، منبع استرس و تنش هم محسوب می‌شوند (۳).

سلامت روانی باعث پیشرفت هر جامعه‌ای می‌شود. اما این مفهوم به عوامل فردی و اجتماعی مختلفی باز می‌گردد. دانش، اطلاعات، مهارت‌ها و تجارب سازمانی به‌عنوان منبع اصلی موفقیت سازمانی، نیازمند مسیرهایی هستند تا از طریق آن‌ها این منبع انرژی را در سراسر سازمان پخش کنند. این مسیرها در دو سطح سرمایه اجتماعی (سطح اجتماعی) و سرمایه روان‌شناختی (سطح فردی) وجود دارد که موفقیت در سازمان را تضمین می‌کند.

سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای ترکیبی و به‌هم‌پیوسته است که جنبه‌های مثبت زندگی آدمی را در بر می‌گیرد و به افزایش بهره‌وری و موفقیت فرد کمک می‌کند. سرمایه روان‌شناختی نگرش و رفتار افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به‌عنوان یک منبع قوی برای

شایسته‌تر و معنادارتری تجربه کنند. یکی از این عوامل احساس امنیت است که نتیجه آن افزایش سلامت روانی کارکنان خواهد بود. احساس امنیت، باعث می‌شود تا افراد با دغدغه روزانه کمتری دست و پنجه نرم کنند. امنیت<sup>۱</sup> و احساس امنیت<sup>۲</sup> از نیازهای اصلی انسان است. از منظر روانشناسی احساس امنیت، اعتماد، آرامش و رهایی از اضطراب و ترس در رابطه با برآورده شدن نیازهای خود در حال و آینده تعریف می‌شود (۸).

محور توسعه پایدار انسان سالم است و جوامع امروزی خواستار ایجاد بستر مناسب برای تولید و شتاب لازم برای رسیدن به توسعه همه‌جانبه هستند. بحث امنیت در تأمین سلامت روانی و کاهش آسیب‌های روانی بسیار حائز اهمیت است (۹). در سازمانی که احساس امنیت در سطح مطلوبی قرار دارد، افراد با آرامش بهتری می‌توانند فعالیت‌های خود را انجام دهند، اما اگر سطح امنیت در آن سازمان پایین باشد و افراد کمتر در حاشیه امن باشند، کم کم مشکلات متعددی در آن نهاد به وجود می‌آید که از آن جمله می‌توان به مشکلات سلامتی افراد اشاره نمود.

توجه به سازه امنیت در تحقیقات مختلف، از پژوهش مزلو<sup>۳</sup> نشئت گرفت. از دید مزلو، امنیت از احساس قدرت یا عدم قدرت فرد در برخورد با خطرات و تهدیدات ناشی می‌شود و عمدتاً به احساس اطمینان و کنترل‌پذیری فرد مربوط است. امنیت، احساس اطمینان، آرامش و رهایی از ترس و اضطراب نسبت به برآورده شدن نیازهای خود در حال و آینده است. از نظر مزلو، زمانی فرد به خودشکوفایی می‌رسد که حس امنیت از برآورده شدن نیازهای پایه داشته باشد (۱۰).

احساس امنیت پدیده‌ای روان‌شناختی با ابعاد گوناگون است. این احساس ناشی از تجربه‌های عینی و اکتسابی افراد از شرایط و اوضاع پیرامونی است، که افراد مختلف به صورت‌های گوناگون آن را تجربه می‌کنند (۸). احساس امنیت، نوعی ذهنیت و جهت‌گیری روانی مثبت، قانع‌کننده و رضایت‌بخش نسبت به عدم تأثیرگذاری وجود و بروز رویدادها و وقایع تهدیدآمیز در حال و آینده گفته می‌شود (۱۱). احساس امنیت از وجود امنیت مهم‌تر است. تحقیقات نشان می‌دهد که به‌واسطه تغییر و تحولاتی که پس از جنگ جهانی دوم بر جوامع حاکم گردید، بعد ذهنی امنیت (احساس امنیت) اهمیتی غیرقابل انکار دارد و قابل تقلیل به وجود شاخص‌های امنیت نیست، چراکه واکنش‌های

1. Security  
2. Feeling of security  
3. Maslow

فرد در جامعه، به میزان ادراک وی از امنیت بستگی دارد. از این‌رو، گسترش ادبیات نظری در زمینه احساس امنیت فراتر از ادبیات نظری در زمینه امنیت است (۱۲). احساس امنیت، زمینه شکوفایی خلاقیت، ابتکار، ابداع و نوآوری را فراهم می‌آورد و یکی از مؤثرترین زمینه‌های سلامت، آزادی، رشد و پیشرفت فرد و جامعه محسوب می‌شود. کلید احساس رفاه و بهزیستی افراد یک جامعه، احساس امنیت آنان است. در مقابل، احساس ناامنی در طی زمان، تأثیرات مخرب و منفی بر کیفیت زندگی افراد دارد؛ فرد را از فعالیت‌های اجتماعی باز می‌دارد، بی‌اعتمادی را افزایش می‌دهد و سبب کاهش بهزیستی روان‌شناختی می‌گردد (۱۳).

احساس امنیت نه تنها در جنبه‌های فردی، روانی و جمعی زندگی نفوذ و اثر دارد بلکه بازتاب و ردپای آن به وضوح در شغل و محیط حرفه‌ای نیز مشاهده می‌شود. در واقع، کارکنان سازمان‌ها برای اینکه بتوانند انگیزه کوشش برای اهداف بالاتر را در خود ایجاد کنند، نیازمند محیط کاری ایمن هستند. به عبارتی، کارمندان با احساس امنیت، مهارت‌های حرفه‌ای خود را حفظ و به سمت پیشرفت حرکت می‌کنند. درحالی‌که احساس ناامنی، نارضایتی شغلی سبب مشکلات جسمی، روانی و خانوادگی می‌شود و در نتیجه عملکرد کلی سازمان کاهش می‌یابد (۱۲).

در صورتی که وضعیت سرمایه‌های روان‌شناختی و اجتماعی افراد مطلوب باشد، می‌توان به سلامت روانی اجتماعی کارمندان یک سازمان امیدوار بود، اما این تنها اول ماجرا است. وجود متغیرهای واسطه‌ای این ارتباطات را تسهیل می‌نماید و در نهایت احساس امنیت که مهمترین دستاورد ممکن است، به وجود می‌آید.

اگر یک سازمان کارمندانی سالم داشته باشد که اعتمادبه‌نفس و امیدواری و تاب‌آوری بالا و روابط بین فردی سالمی دارند، باز هم نیازمند تولید و حفظ احساس امنیت میان کارکنان خواهد بود، زیرا اگر سلامت روان افراد مدام تهدید شود، رفته رفته خود سازمان محلی برای تهدید محسوب می‌گردد و انسجام روانی و بین فردی از میان می‌رود. منظور از محیط کاری امن شرایطی است که در آن فرد از انواع خطرات محفوظ باشد و با فراغ بال بتواند وظایف حرفه‌ای خود را انجام دهد.

علاوه بر این کار بخش مهمی از حیات هر فرد است و تقریباً یک سوم طول روز اکثر افراد، در محیط کار سپری می‌شود و این روند تا بازنشستگی و گاهی پس از آن نیز ادامه دارد. نیروی انسانی مؤثر، عامل اصلی

استخدامی، پیمانی و قراردادی داشتند و در دامنه سنی ۲۰ تا ۶۵ جای می‌گرفتند. در این طرح منظور از کارکنان ستادی افرادی است که به‌طور تمام‌وقت (۸ ساعت کار روزانه) مشغول به کار هستند.

### ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ها

در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات از چندین پرسشنامه و مقیاس استفاده شد که همگی از روایی موردنظر برخوردار بودند.

**پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۴)**  
برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران استفاده شد (۱۴). در این پرسشنامه از مقادیر استاندارد شده‌ای استفاده شده است که بتوانند ساختارهای امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی را بسنجند. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال، ۴ خرده‌مقیاس و هر خرده‌مقیاس شامل ۶ گویه است. آزمودنی‌ها به هر گویه در مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت<sup>۵</sup>، در طیف کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم پاسخ دادند. مقادیر آلفای کرونباخ<sup>۶</sup> به‌دست‌آمده برای پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی در این پژوهش ۰/۸۶ بود.

### پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی (ناهایپیت و گوشال<sup>۷</sup>، ۱۹۹۸)

پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی نهایپیت و گوشال (۱۹۹۸)، شامل ۱۳ پرسش و ۳ بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی است که هر گویه بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (خیلی موافقم = ۵، موافقم = ۴، نظری ندارم = ۳، مخالفم = ۲ و خیلی مخالفم = ۱) تنظیم شده است (۱۵). در این پژوهش، مقادیر آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده برای پرسشنامه ۰/۸۵ بود.

### پرسشنامه سنجش احساس امنیت (دلور و همکاران، ۱۳۸۶)

پرسشنامه احساس امنیت توسط دلور و رضایی (۱۳۸۶) جهت جامعه ایرانی تألیف گردیده است. این پرسشنامه ۵ بخش و ۱۳۱ عبارت دارد. هر عبارت نیز پاسخی ۷ گزینه‌ای در طیف لیکرت به خود اختصاص می‌دهد. پاسخ‌دهنده با انتخاب یکی از گزینه‌ها میزان

تداوم و تحقق اهداف سازمان است. در محیط سازمان‌ها و ادارات، به‌خصوص سازمان علوم پزشکی به‌واسطه حساسیت بالای کار، عامل انسانی در معرض فشارهای عصبی و روانی گوناگون قرار دارد، اما محیط‌های کاری می‌توانند با در نظر داشتن ویژگی‌های زمینه‌ای هر فرد، از جمله داشتن سرمایه‌های اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی کافی، در رشد و شکوفایی استعداد کارکنان نقش به‌سزایی داشته باشند. بهبود و استفاده مؤثر و کارآمد از منابع گوناگون مثل سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی هدف اصلی تمامی سازمان‌ها است. تجهیزات سالم، فضای کاری متعادل و از همه مهم‌تر نیروی انسانی واجد صلاحیت و سالم از ضروریاتی است که باید مورد توجه مسئولان قرار گیرد.

با توجه به اینکه تحقیقات صورت گرفته در کشور در خصوص سلامت روانی و سلامت اجتماعی کارکنان عمدتاً معطوف به توصیف وضعیت روانی و اجتماعی یا شناسایی عوامل مرتبط با سلامت روانی و سلامت اجتماعی آن‌ها بوده و تا کنون تحقیق جامعی در خصوص تأثیر نقش عوامل واسطه‌ای بر سلامت، به‌خصوص در میان کارکنان صورت نپذیرفته است، پژوهش حاضر برای پاسخ به این پرسش که «آیا احساس امنیت در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی با سلامت روان و سلامت اجتماعی، می‌تواند نقش واسطه‌ای داشته باشد؟» انجام گرفت.

### مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر، از نظر هدف یک مطالعه کاربردی و روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی و مدل علی به روش معادلات ساختاری است. پژوهش دارای ۴ متغیر شامل سلامت روان، سرمایه روان‌شناختی، سرمایه اجتماعی و احساس امنیت بود.

### جمعیت مورد مطالعه

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود که در این مراکز مشغول به کار بودند. ۱۹۵ نفر از این افراد به‌صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای جهت شرکت در طرح انتخاب گردیدند.

### معیارهای ورود و خروج

جهت کاهش پراکندگی در کار از کارکنان خدماتی و پرسنل کادر درمان در تحقیق استفاده نشد. جامعه آماری این طرح شامل کارکنانی بود که ردیف‌های

4. Luthans psychological capital Questionnaires

5. Likert scale

6. Cronbach's alpha

7. Nahapiet & Ghoshal



محرمانه خواهد بود و بدین منظور در فرم پرسش‌نامه گزینه ذکر نام و نام خانوادگی وجود نداشت. (۵) این پژوهش در کمیته اخلاق در پژوهش‌های زیست پزشکی با کد IR.IAU.SHI- 1397,006 RAZ.REC تصویب شده است.

### یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها شامل ۵۳/۵ درصد زن و ۴۲/۵ درصد مرد، و ۸۲/۷ درصد متأهل بود. بیشترین سطح تحصیلات (۵۴ درصد) کارشناسی و بیشتر آزمودنی‌ها (۴۷/۲ درصد) با سابقه ۱۰-۲۰ سال بودند. آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج در جدول ۲، ارائه شده است.

جدول ۲، نشان می‌دهد که بین تمام متغیرها رابطه معنادار وجود دارد و بیشترین مقدار رابطه بین سرمایه اجتماعی و سلامت روان مشاهده می‌شود.

به منظور بررسی نقش واسطه‌ای احساس امنیت در رابطه سرمایه روان شناختی و سرمایه اجتماعی با سلامت روان، از روش معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر) استفاده شد. ابتدا توزیع نرمال نمرات متغیرها و سپس تحلیل عاملی تأییدی (شاخص‌های برازش مدل و رابط بین متغیرها) به عنوان پیش فرض بررسی شد، سپس به انجام تحلیل مسیر (مستقیم و غیرمستقیم) اقدام گردید.

نتایج توزیع نمرات متغیرها نشان داد که شاخص‌های چولگی و کشیدگی در بازه  $\pm 1/96$  قرار دارند. بنابراین توزیع نمرات متغیرها نرمال است. نتایج شاخص‌های برازش در شکل ۱ ارائه شده است.

نتایج تحلیل مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ نشان می‌دهد شاخص برازش (REMSA)<sup>۱۰</sup> با مقدار  $0/01$  ( $REMSE < 0.50$ )؛ شاخص‌های  $GFI^{11}$ ،  $CFI^{12}$ ،  $NFI^{13}$ ،  $RFI^{14}$  به ترتیب با مقادیر  $0/96$ ،  $0/91$ ،  $0/90$ ،  $0/95$  ( $90/0 >$ ) در وضعیت برازش مطلوب قرار دارند. نتایج تحلیل عاملی نشان داد عامل‌های متغیرهای اصلی پژوهش اثر معنادار در تشکیل متغیرهای اصلی دارند.

احساس ناامنی خود را روی مقیاسی که از ۰ تا ۶ متغیر است، مشخص می‌کند (صفر به معنای فقدان احساس ناامنی یا امنیت کامل و ۶ نشان‌دهنده احساس ناامنی کامل است). در این پرسشنامه با مطالعه مبانی تئوریک موضوع احساس امنیت و مصاحبه با صاحب نظران، ابعاد مهم این متغیر شامل اقتصاد فردی، اقتصاد عمومی، امنیت جانی، امنیت نوامیس و امنیت اجتماعی استخراج گردید (۱۶). در این پژوهش به علت طولانی بودن پرسشنامه‌ها و به منظور جلوگیری از خستگی آزمودنی‌ها با استفاده از روش تحلیل عاملی تعداد سؤالات به ۹۰ گویه کاهش یافت. در این پژوهش، مقادیر آلفای کرونباخ به دست آمده برای پرسشنامه ۰/۹۴ بود.

### مقیاس افسردگی، اضطراب، استرس، فرم کوتاه (لوی باند و لوی باند، ۱۹۹۵)

پرسشنامه نشانگان افسردگی، اضطراب و استرس از ۲۱ عبارت مرتبط با علائم عواطف منفی (افسردگی، اضطراب و استرس) تشکیل شده است. هر عبارت بر اساس مقیاس ۴ درجه‌ای لیکرت (اصلاً کم، زیاد، خیلی زیاد) تنظیم شده است که شدت حالات تجربه شده را نشان می‌دهد (۱۷). در این پژوهش، مقادیر آلفای کرونباخ به دست آمده برای سلامت روان ۰/۹۱ بود.

### روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات، ابتدا با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی، اطلاعات توصیفی آزمودنی‌ها شامل میانگین و انحراف معیار با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ مشخص شد. سپس به منظور پاسخ گویی به سؤالات پژوهش سنجش، برازش مدل<sup>۹</sup> پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، نرم افزار LISREL ۱۰،۲ مورد استفاده قرار گرفت.

### ملاحظات اخلاقی

(۱) کسب معرفی‌نامه از دانشگاه آزاد اسلامی جهت اجرای این پژوهش  
(۲) تأیید پرسش‌نامه‌ها توسط دانشگاه آزاد مردودشت به منظور انجام فرایند پژوهش  
(۳) تشریح اهداف پژوهش و معرفی موضوع پژوهش برای کارکنان هم‌زمان با پرسش‌نامه‌ها.  
(۴) به منظور رعایت قوانین و اصول اخلاقی به کارکنان

مورد پژوهش اطمینان داده شد که کلیه اطلاعات،

8. Levy Band  
9. Model-Fit

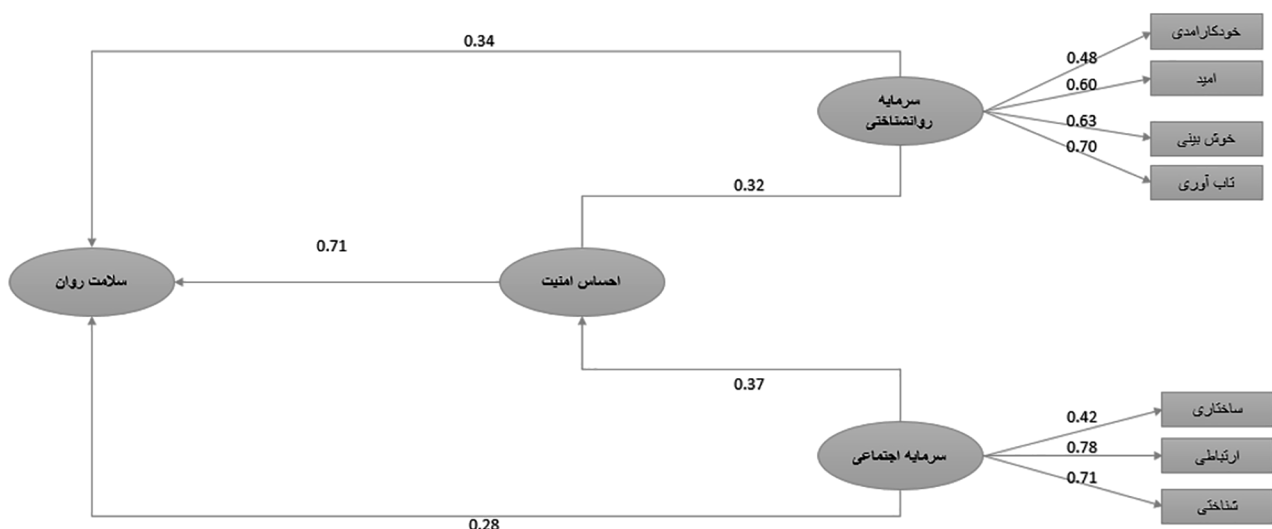
10. Root Mean Square Error of Approximation  
11. Goodness of Fit Index  
12. Comparative Fit Index  
13. Relative Fit Index  
14. Normed Fit Index

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
احساس امنیت	۳/۹۱	۰/۵۵	۰/۱۱	۰/۷۷
سلامت روان	۲/۴۵	۰/۴۱	۰/۱۲	۰/۵۶
سرمایه اجتماعی	۴/۵۳	۰/۳۲	۰/۰۷	۰/۱۱
سرمایه روان‌شناختی	۴/۹۰	۰/۲۶	۰/۱۹	۰/۴۱

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴
۱. احساس امنیت	۱			
۲. سلامت روان	۰/۱۶	۱		
۳. سرمایه اجتماعی	۰/۲۱	۰/۴۷	۱	
۴. سرمایه روان‌شناختی	۰/۲۱	۰/۲۲	۰/۳۱	۱



شکل ۱. تحلیل مسیر مدل پژوهش

بررسی قرار گرفت. در مجموع این پژوهش، سلسله مراتبی پیرامون احساس امنیت را بر مبنای مطالعات انجام گرفته بررسی می‌نماید که در آن متغیر احساس امنیت به‌عنوان متغیر واسطه‌ای در رابطه سرمایه روان‌شناختی، سرمایه اجتماعی با سلامت روان است. اگر برقراری چنین روابطی برقرار باشد، منابع اجتماعی و روان‌شناختی می‌تواند با تقویت احساس امنیت، سلامت روان و سلامت اجتماعی را ارتقا ببخشد. نتایج نشان دادند سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی با سلامت روان ارتباط مستقیم و معناداری داشت، اما زمانی که احساس امنیت به‌عنوان متغیر واسطه‌ای وارد رابطه شد تأثیر سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی بر سلامت روان افزایش یافت.

جدول ۳، نشان می‌دهد کلیه ضرایب استاندارد (میزان بتا) مسیرهای مستقیم در سطح ۰/۰۵، معنادار است. جدول ۴ نشان می‌دهد که مسیر غیرمستقیم سرمایه روان‌شناختی و سرمایه اجتماعی به سلامت روان با واسطه احساس امنیت، در سطح معناداری ۰/۰۵ معنادار است. بنابراین، نقش واسطه‌ای احساس امنیت تأیید می‌شود.

## بحث

در پژوهش حاضر رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و اجتماعی با سلامت روان با واسطه‌گری احساس امنیت مورد

جدول ۳. برآورد ضرایب مسیرهای مستقیم

فرضیات	B	آماره تی Tvalue	خطای استاندارد (S.E.)	خطای معیار (P)
← سرمایه روان‌شناختی	۰/۳۲	۱۰/۱۴	۰/۱۱	<۰/۰۵
← سرمایه اجتماعی	۰/۳۷	۱۰/۱۸	۰/۱۷	<۰/۰۵
← سرمایه اجتماعی	۰/۲۸	۸/۵۱	۰/۰۵	<۰/۰۵
← سرمایه روان‌شناختی	۰/۳۴	۱۱/۰۱	۰/۱۴	<۰/۰۵
← احساس امنیت	۰/۷۱	۷/۲۰	۰/۲۰	<۰/۰۵

جدول ۴. اثرهای مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش

فرضیات	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	VAF
← سرمایه اجتماعی	۰/۲۸	۰/۲۶	۰/۵۴	۰/۴۸
← سرمایه روان‌شناختی	۰/۳۴	۰/۲۲	۰/۵۶	۰/۳۹

VAF: Variance inflation factor

به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات زندگی اشاره دارد و بر جنبه‌های مثبت افراد و نه بر جنبه‌های منفی و ناکارآمد آن‌ها، تأکید می‌کند. سرمایه روان‌شناختی طیف گسترده‌ای از مکانیزم‌های روانی را در بر می‌گیرند و بر عملکرد افراد تأثیر می‌گذارند. بنابراین، کارمند با سرمایه روان‌شناختی بالا از منابع روان‌شناختی قدرتمندی برخوردار است که باعث می‌شود کمتر در معرض تأثیرات منفی تجربیاتی که در محیط کار با آن‌ها روبه‌رو است، قرار گیرد. بالطبع، سرمایه روان‌شناختی می‌تواند سطح سلامت روانی را تحت تأثیر قرار دهد (۱۹).

نتیجه دیگر این پژوهش بر همبستگی مثبت سرمایه اجتماعی با سلامت روان تأکید داشت. سرمایه اجتماعی با مکانیزم‌های گوناگون در ارتقای سلامت مؤثر است. سرمایه اجتماعی در بعد ارتباطی با تأمین اعتماد، هنجارها و تعهدات، روابط اجتماعی بهتر را می‌آفریند. سازمانی که در آن اعتماد جریان داشته باشد، به‌طور قطع، تعامل و همدلی در آن وجود دارد و کارمندان به دور از تنش و در آرامش با یکدیگر فعالیت و همکاری می‌کنند. بعد شناختی با تأمین بینش مشترک از اهداف و ارزش‌ها در بین کارمندان، مانع از اختلاف و آشفتگی در کار می‌گردد و بدین‌گونه مقدمه فعالیت بهینه فراهم می‌شود. از خصوصیات وجود سرمایه اجتماعی، روابط روان‌تر و بدون موانع بازدارنده در بین کارمندان است که استقبال و تمایل کارمندان به همکاری صمیمانه و تبادلات حرفه‌ای را رقم می‌زند (۲۰).

نیروی انسانی مؤثر، عامل اصلی تداوم و تحقق اهداف سازمان است. در محیط سازمان‌ها و ادارات، عامل انسانی در معرض فشارهای عصبی و روانی گوناگونی قرار دارد. در حقیقت مشکلات محیط کار با بسیاری از بیماری‌های جسمی و روانی ارتباط یا در ایجاد و تحول و گسترش آن نقش دارد و سبب افت سلامت کارکنان، نیروی ابتکار و خلاقیت و تلاش افراد می‌شود. اهمیت سلامت نه فقط به علت جلوگیری از خسارت‌های اقتصادی آن، بلکه به سبب کاهش اثرات منفی آن بر سلامت جسم و روان، و افزایش عملکرد بهره‌وری سازمان‌ها مورد تأکید است. بنابراین، ارتقای شیوه زندگی سالم، نیازمند استفاده بهینه از کلیه فرصت‌ها برای توسعه حمایت‌ساختاری، اقتصادی، اجتماعی، آموزشی و توانمندسازی مردم و جوامع، به‌منظور ایجاد، تداوم و تعالی رفتار سالم در بین افراد و گروه‌ها خواهد بود (۱۸). از دیدگاه روانشناسی، مبحث امنیت به‌خصوص در بهداشت روانی و آسیب‌شناسی روانی اهمیت بسیاری دارد. آرامش، رشد، شکوفایی انسان و بروز همه استعدادها و خلاقیت‌ها و نیل به همه کمالات انسانی در سایه امنیت به دست می‌آید. در علوم اجتماعی نیز، امنیت جزء نیازهای اساسی انسان و فصل مشترک همه مشکلات انسان از بیماری روانی تا خودکشی، اعتیاد، بزهکاری و جرم و جنایت است (۱۳). در این پژوهش سرمایه روان‌شناختی با سلامت روان همبستگی مثبت داشت. سرمایه روان‌شناختی به ارزیابی مثبت فرد از شرایط، داشتن هدف برای رسیدن



### پیشنهادهای پژوهش

- سرمایه روان‌شناختی از قابلیت آموزش پذیر بودن برخوردار است. پیشنهاد می‌شود در قالب کارگاه‌هایی این مهارت‌ها به کارکنان آموزش داده شود.
- احساس امنیت با ادراک ذهنی افراد مرتبط است و به آسانی قابل مشاهده و درک نیست. پیشنهاد می‌شود این متغیر در بازه‌های زمانی گوناگون در کارکنان سنجیده شود. زیرا کاهش حس امنیت یکی از عوامل آسیب‌زا در سازمان‌ها است.
- تقویت فرهنگ اعتماد که ریشه در مفاهیم سرمایه اجتماعی دارند و در ارتقای امنیت مؤثر هستند. در این زمینه مدیران ادارات با بسترسازی و تقویت پایه‌های اعتماد میان کارکنان بذره‌های آن را در میان افراد می‌کارند. بنابراین
- پیشنهاد می‌گردد ادارات با بسترسازی مناسب به بالا رفتن اعتماد اجتماعی و به تبع آن بالا رفتن احساس امنیت کمک کنند.
- کمک به تقویت شبکه‌های اجتماعی و پیوندهای قوی از طریق آموزش، برای سلامت افراد پیشنهاد می‌شود.

### نتیجه‌گیری

بی‌توجهی به سلامت روان کارکنان و پیشایندهای آن‌ها مانند احساس امنیت، سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی، اهداف سازمان را مختل می‌کند و موجب می‌گردد که کارکنان درک متقابل را از دست بدهند و در برابر مشکلات روانی و عاطفی به‌راحتی زانو خم کنند. هدف سلامت روان پیشگیری از وقوع ناراحتی‌های روانی و درمان اختلالات رفتاری است. کارمندانی که در محیط کاری از امنیت بیشتری برخوردار هستند، سلامت روان بیشتری را تجربه می‌کنند. شخص سالم از کار و زندگی خود احساس رضایت می‌کند و از وقت آزادش بیشتر بهره می‌برد، تفاوت‌های افراد را می‌پذیرد، خورده نمی‌گیرد و با حفظ فردیت خود قادر است جزئی از گروه‌های مختلف کارکنان باشد و با هر گروهی سازگار شود.

### تشکر و قدردانی

از کلیه عزیزان و همکارانی که در این پژوهش یاور ما بودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

### تضاد منافع

هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

کارمندان در کنار فراهم بودن عوامل سازمانی، نیازمند دارایی‌هایی همچون احساس امنیت هستند. چراکه این سازه با توجه به تأثیرات مثبتی که بر بهزیستی ذهنی کارمندان دارد، احتمالاً بهتر می‌تواند سلامت روان را تأمین کند (۱۳).

واضح است که تحقیقات بیشتر و پیوسته‌ای برای تبیین موضوع این پژوهش مورد نیاز است، اما مدل مفهومی این پژوهش می‌تواند در فهم روابط بین متغیرهای سازمانی و تسهیل مسیر ارتقای سلامت کارمندان مفید باشد. کارکنانی که در محل کار احساس امنیت می‌کنند، کمتر به غیبت از محل کار، شایعه‌پراکنی و تخریب شخصیت یکدیگر می‌پردازند و هر روز با مشکلات جسمی و روانی کمتر و حس انسجام و همبستگی، در محل کار خود حاضر می‌شوند و در روزهای سخت کاری با توانایی تاب‌آوری و سخت‌رویی کافی، خوش‌بینی و امید و اتکا به توانمندی‌های خود در جوی ایمن و سالم با اعتماد و همبستگی بر مشکلات غلبه می‌نمایند. همان‌گونه که نتایج پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد، تجارب نامطلوب به مرور با ایجاد فشار روانی، قدرت تحمل فشار و توانایی مقابله با آن را کاهش می‌دهد و مشکلات عدیده‌ای در زمینه‌های شناختی، هیجانی و رفتاری ایجاد می‌کند. کارمندان افسرده، مضطرب، تندخو و ناسالم نمی‌توانند ثبات کاری داشته باشند.

این روزها منابع انسانی دارایی‌های ارزشمند سازمان‌ها محسوب می‌شوند و نهادهای مختلف درصددند بیش از پیش به ارتقای کیفیت زندگی آن‌ها بپردازند. با وجود آنکه کار یک منبع بسیار مهم برای امرار معاش و احراز موقعیت‌های اجتماعی است اما پتانسیل آن را دارد که به نارضایتی و مشکلات روانی و جسمانی منجر شود. کارمندان سالم و بانشاط و توانا می‌توانند محتوای سازمان را متحول کنند و محیطی سالم فراهم نمایند، و کارمند خسته، کسل و بی‌انگیزه زمینه‌ساز عدم رشد و سبب اتلاف وقت و انرژی می‌شود. کارکنانی که از وضعیت سلامت روانی مطلوبی برخوردارند، اغلب از حوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبتی دارند. مشکلات روان‌شناختی کارکنان موجب ارزیابی‌های نامطلوب و تجربه هیجانات منفی مانند افسردگی و اضطراب می‌شود. در نتیجه حضور امنیت و حس شدن آن برای داشتن جو سالم و کارمندان توانمند در سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد. هر چقدر فرد احساس امنیت و اطمینان بیشتری نسبت به دیگران و روابط نزدیک عاطفی با آن‌ها داشته باشد، سلامت روان بالاتری دارد.

## منابع

1. Ravens-Sieberer U, Karow A, Barthel D, Klasen F. How to assess quality of life in child and adolescent psychiatry. *Dialogues Clin Neurosci*. 2014;16(2):147-58.
2. Beheshti S, Norian Najafabadi M. Social Factors Related to Primary School Teachers' Mental Health. *Journal of School of Public Health and Institute of Public Health Research*. 2021;19(1):99-112.
3. Williams DR. Stress and the Mental Health of Populations of Color: Advancing Our Understanding of Race-related Stressors. *J Health Soc Behav*. 2018;59(4):466-85.
4. Luthans F. Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Wiley Online Library*; 2012. p. 1-8.
5. Hosseinpoor D, Armandi M, Valadi R. The impact of psychological capital on knowledge sharing with mediating role of psychological safety: Sharif University of Technology Case. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*. 2023;22(4):133-54.
6. Postelnicu L, Hermes N. Microfinance performance and social capital: A cross-country analysis. *Journal of Business Ethics*. 2018;153(2):427-45.
7. Child S. Social capital and social networks: The importance of social ties for health among residents of disadvantaged communities: University of South Carolina; 2016.
8. Chen T, Turner JA. Extending social security coverage to the rural sector in China. *International Social Security Review*. 2014;67(1):49-70.
9. Nikvarz T. A sociological study regarding the effect of the sense of security on social wellbeing among women aged between 15 to 45 in kerman city. *Quarterly Journal of Woman and Society*. 2018;9(33):81-106.
10. Xue X, Reed WR, Menclova A. Social capital and health: a meta-analysis. *J Health Econ*. 2020;72:102317.
11. Wang J, Long R, Chen H, Li Q. Measuring the Psychological Security of Urban Residents: Construction and Validation of a New Scale. *Front Psychol*. 2019;10:2423.
12. Probst TM, Gailey NJ, Jiang L, Bohle SL. Psychological capital: Buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performance. *Safety science*. 2017;100:74-82.
13. Zotova OY, Karapetyan LV. Psychological security as the foundation of personal psychological wellbeing (analytical review). *Psychology in Russia: State of the Art*. 2018;11(2):100-13.
14. Luthans F, Youseff C. Human, social, and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*. 2004;33(2):143-60.
15. Nahapiet J, Ghoshal S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*. 1998;23(2):242-66
16. Delavar A, Ahmadvand AM, Rezaee AM. Psychometric Characteristics of Feeling Security Scale (TFSS) for Tehran Population. *Journal of Daneshvar Behavior*. 2008;15(28):48-64. [In Persian].
17. Asghari Moghaddam M, Saed F, Dibajnia P, Zangeneh J. A preliminary validation of the depression, anxiety and stress scales (DASS) in non-clinical sample. *Clinical psychology and personality*. 2008;6(2):23-38.
18. Williams DR. Stress and the mental health of populations of color: Advancing our understanding of race-related stressors. *Journal of health and social behavior*. 2018;59(4):466-85.
19. Newman A, Schwarz S, Borgia D. How does microfinance enhance entrepreneurial outcomes in emerging economies? The mediating mechanisms of psychological and social capital. *International Small Business Journal*. 2014;32(2):158-79.
20. Zhou H, Peng J, Wang D, Kou L, Chen F, Ye M, et al. Mediating effect of coping styles on the association between psychological capital and psychological distress among Chinese nurses: a cross-sectional study. *Journal of psychiatric and mental health nursing*. 2017;24(2-3):114-22.