



بررسی رابطه سبک فرزند پروری با تاب آوری و انگیزه‌های شغلی با میانجی‌گری نقشه‌های ذهنی ناسازگار در کارکنان حوزه ستادی وزارت نیرو شهر تهران

محمد کریمخانی: دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی بالینی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران
فاطمه رستم‌خانی: استادیار، گروه پرستاری و مامایی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران (* نویسنده مسئول) frostamkhani47@gmail.com

چکیده

کلیدواژه‌ها

سبک فرزندپروری،
تاب‌آوری،
انگیزه‌های شغل،
طرح‌واره‌های ناسازگار

زمینه و هدف: تاب‌آوری فرایند توانایی با پیامد سازگاری موفقیت‌آمیز به رغم او ضاع چالش برانگیز و تهدید کننده است. هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه سبک فرزند پروری با تاب‌آوری و انگیزه‌های شغلی با میانجی‌گری نقشه‌های ذهنی ناسازگار در کارکنان حوزه ستادی وزارت نیرو شهر تهران بود.

روش کار: برای انجام پژوهش کاربردی و توصیفی-پیمایشی حاضر از بین کارکنان حوزه ستادی وزارت نیرو شهر تهران ۲۹۷ به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب و پرسش‌نامه‌ای بر اساس سبک فرزندپروری از دیدگاه بامریند (۱۹۷۲)، نقشه‌های ذهنی ناسازگار از دیدگاه یانگ (۲۰۰۷)، انگیزش شغلی از دیدگاه ژابو و همکاران (۲۰۲۲) و تاب‌آوری از دیدگاه کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) بین آن‌ها توزیع و جمع‌آوری شد. که روایی محتوایی و پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ مطلوب گزارش شد. نهایتاً داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) با کمک نرم‌افزار SmartPLS 3 تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد بین سبک فرزندپروری با تاب‌آوری، انگیزه‌های شغلی، نقشه‌های ذهنی ناسازگار در کارکنان حوزه ستادی وزارت نیرو شهر تهران رابطه وجود دارد. از طرف دیگر مشخص شد بین طرح‌واره‌های ناسازگار با تاب‌آوری، انگیزه‌های شغلی در کارکنان حوزه ستادی وزارت نیرو شهر تهران رابطه وجود دارد. نهایتاً مشخص شد بین رابطه سبک فرزندپروری با تاب‌آوری و انگیزه‌های شغلی با میانجی‌گری طرح‌واره‌های ناسازگار در کارکنان حوزه ستادی وزارت نیرو شهر تهران رابطه وجود دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج توصیه می‌شود به سبک فرزندپروری و نقشه‌های ذهنی ناسازگار توجه بیشتری شود.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Karimakhani M, Rostamkhani F. Investigating the Relationship between Parenting Style and Resilience and Job Motivation through the Mediation of Incompatible Schemas in Employees of the Headquarters of the Ministry of Energy in Tehran. Razi J Med Sci. 2023(6 Dec);30.139.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) صورت گرفته است.

Investigating the Relationship between Parenting Style and Resilience and Job Motivation through the Mediation of Incompatible Schemas in Employees of the Headquarters of the Ministry of Energy in Tehran

Mohammad Karimakhani: MSc Student, Department of Clinical Psychology, Zanjan branch, Islamic Azad University of Zanjan, Iran

Fatemeh Rostamkhani: Assistant Professor, Department of Nursing and Midwifery, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran (* Corresponding Author) frostamkhani47@gmail.com

Abstract

Background & Aims: Resilience is considered as an ability process or the result of successful adaptation to the environment, despite dangerous and threatening conditions, which enables a person to overcome problems and challenges by gaining skills. Life and its stressful conditions should be adapted. The early theoreticians of resilience emphasized on the characteristics related to positive outcomes in facing the adversities and adversities of life (1). Therefore, resilience has a special place in increasing the endurance of employees and their health. Resilience is one of the characteristics of internal empowerment (intra-individual resource). Possession of this intrapersonal resource enables a person, despite adverse circumstances and negative events, to continue his adaptive growth and maintain his mental health (8) Difficult people are emotionally calm and creatively and flexibly They look at the problems positively, plan and plan to solve them. If needed, they do not hesitate to ask for help from others and have complete resources to deal with problems and stresses in life and are less exposed to mental and emotional disturbances (9).

On the other hand, motivation, as the heart of the field of organizational behavior, means activating or energizing the purposeful behavior of people in the work environment (10). In fact, motivation is a state that encourages a person to do or not do something. The motivation to show a certain behavior or to perform specific work duties can be caused by internal factors or external factors. Experts believe that motivational factors can be considered as consisting of intra-personal factors and organizational factors (occupation and internal environment of the organization). If the internal factors, motivational needs are dominant, mechanisms must be designed to fulfill and satisfy needs such as self-control, self-improvement, communication with others, success seeking, progress and responsibility (11).

Among the primary maladaptive schemas as a mediating variable are the emotional and cognitive patterns of self-harm that are formed in the mind at the beginning of growth and development and are repeated throughout life (14). In general, studies show that adolescents who Those whose parents provide more social and emotional support, including social control and monitoring, have significantly higher levels of resilience (15).

Considering the above contents and the importance of job motivation in personal and social life on the one hand, the importance of parenting style on the other hand, and the effect of mental maps on various characteristics, and since by reviewing the research done inside and outside the country, a research in The relationship with the research topic has not been done in the staff of the headquarters area, so the researcher seeks to discover the question of whether there is a relationship between the parenting style with job motivation and the mediation of incompatible schemas in the staff of the headquarters area of the Ministry of Energy in Tehran.

Methods: To carry out this applied and descriptive-analytical research, 297 people were randomly selected as a sample from among the employees of the headquarters of the Ministry of Energy in Tehran (1300 people) based on Morgan's table. Then a questionnaire based on parenting style from Bamrind's point of view (1972), maladaptive mental maps from Yang's point of view (2007), career motivation from Jabo et al.'s point of view (2022) and resilience

Keywords

Parenting Style,
Resilience,
Career Motivations,
Incompatible Schemas

Received: 05/08/2023

Published: 06/12/2023

from Connor and Davidson's point of view (2003). Distribution and collection Finally, in order to check the validity of the questionnaire, confirmatory factor analysis was used and in order to check the research hypotheses, structural equation modeling (SEM) was used with the help of SmartPLS 3 software. Also, in order to fit the research conceptual model and test hypotheses, PLS method was used with the help of Smart PLS software.

Results: According to Table 2, it was found that there is a relationship between parenting style and resilience, job motivations, inconsistent mental maps in the employees of the headquarters of the Ministry of Energy in Tehran. On the other hand, it was found that there is a relationship between incompatible schemas with resilience, job motivation in employees of the headquarters of the Ministry of Energy in Tehran. Finally, it was found that there is a relationship between parenting style and resilience and job motivation with the mediation of incompatible schemas in the employees of the headquarters of the Ministry of Energy in Tehran.

Conclusion: The results showed that there is a relationship between parenting style and career motivation with the mediation of incompatible schemas in employees of the headquarters of the Ministry of Energy in Tehran. In the explanation above, it can be said that motivational factors include things like the amount of inherent challenge in the job, the amount of discretion that a person has in doing work, and perhaps the amount of inherent attractiveness of the job. These factors increase motivation at work. When jobs have high levels of skill variety, task identity, and task importance, the corresponding psychological state will be job meaningful. Having these three dimensions makes employees consider their job psychologically meaningful. A person should feel that he is doing something meaningful, if his work is trivial, internal motivation will probably not occur (4).

On the other hand, it was found that there is a relationship between parenting style and resilience in the employees of the headquarters of the Ministry of Energy in Tehran. Resilience is also suitable as the ability to recover from depression or issues of resilience skills. This is also understood to be able to overcome life's problems even when there are adverse and difficult conditions, it enables the individual to be resilient with difficulty. adapt to problems and challenges. In general, resilience includes maintaining calmness under pressure, flexibility in facing obstacles, avoiding erosive strategies, maintaining optimism and positive emotions during difficulties and getting rid of internal obstacles (20).

Another finding showed that there is a relationship between parenting style and job motivation in employees of the headquarters of the Ministry of Energy in Tehran. The ways to obtain resilience are stubbornness, self-improvement, repressive coping, and positive mood and emotions. To understand the interpretations and methods related to resilience, we may need to distinguish between risk probability and examples of resilience. Resilience as the power or ability to return to the original life and start a new situation by reducing nervous pressure or distorting it and replacing it with vitality (4).

On the other hand, it was found that there is a relationship between the parenting style and incompatible schemas in the employees of the headquarters of the Ministry of Energy in Tehran, people are very vulnerable to problems and quickly break down, while others are calm, logical, patient and They are definitely struggling with problems. Improving resilience leads to the growth of people in acquiring better thinking and self-management skills and more knowledge. Also, resilience with supportive relationships of parents, peers, and others, as well as with cultural and traditional beliefs, helps people to deal with the inevitable shocks of life (23).

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Karimakhani M, Rostamkhani F. Investigating the Relationship between Parenting Style and Resilience and Job Motivation through the Mediation of Incompatible Schemas in Employees of the Headquarters of the Ministry of Energy in Tehran. *Razi J Med Sci.* 2023(6 Dec);30.139.

*This work is published under [CC BY-NC-SA 4.0 licence](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

مقدمه

تاب‌آوری به عنوان یک فرایند توانایی یا پیامد سازگاری موفقیت آمیز با محیط، با وجود شرایط خطرزا و تهدیدکننده، در نظر گرفته می‌شود، که فرد را قادر می‌سازد، تا با کسب مهارت پشت سر گذاشتن مشکلات با چالش‌های زندگی و شرایط تنش‌زای آن سازگار شود. نظریه پردازان اولیه‌ی تاب‌آوری بر ویژگی‌های مرتبط با پیامدهای مثبت در مواجهه با مصایب و ناملایمات زندگی تاکید داشتند (۱). پژوهش‌ها نیز حاکی از آن است که عدم توجه به تاب‌آوری در حوزه کار و فعالیت شغلی و به خصوص توسط کارکنان بخش دولتی باعث می‌شود که کارکنان در برابر مشکلات و سختی‌های کاری و غیرکاری تحمل کمتری از خود نشان دهند، به طوری که کارکنانی که فاقد تاب‌آوری هستند از اختلالات روانی، به خصوص مشکلات هیجانی، رنج می‌برند. نتایج تحقیقات صورت گرفته نشان می‌دهد، متغیرهایی نظیر مهارت‌های زندگی (۲، ۳)، خودکارآمدی (۴)، هوش معنوی (۵) و جهت‌گیری دینی (۶) با تاب‌آوری رابطه دارند (۷). لذا، تاب‌آوری جایگاه ویژه‌ای در افزایش قدرت تحمل کارکنان و سلامت آن‌ها دارد. تاب‌آوری یکی از خصیصه‌های توانمندسازی درونی (منبع درون فردی) است. برخورداری از این منبع درون فردی، فرد را قادر می‌سازد، علی‌رغم شرایط ناگوار و پیشامدهای منفی، رشد سازگارانه خود را ادامه دهد و سلامت روان خود را حفظ کند (۸). افراد سخت‌رو از نظر عاطفی آرام هستند و به طور خلاقانه و انعطاف پذیر به مسائل می‌ننگرند، برای حل آن‌ها طرح و برنامه ریزی می‌کنند. در صورت نیاز نسبت به درخواست کمک از دیگران دریغ نمی‌ورزند و منابع کاملی برای مقابله با مشکلات و استرس‌های زندگی دارند و کمتر در معرض آشفتگی‌های روانی و هیجانی قرار می‌گیرند (۹).

ازسوی دیگر انگیزش، به عنوان قلب رشته رفتار سازمانی، به معنای فعال سازی یا انرژی دادن به رفتار هدف‌دار افراد در محیط کاری است (۱۰). در واقع، انگیزش حالتی است که فرد را برای انجام یا عدم انجام کاری ترغیب می‌کند. انگیزه برای بروز دادن یک رفتار خاص یا انجام وظائف کاری مشخص، می‌تواند ناشی از عوامل درونی و ناشی از عوامل بیرونی باشد. صاحب‌نظران

معتقدند عوامل انگیزشی را می‌توان متشکل از عوامل درون فردی و عوامل سازمانی (شغلی و محیط درونی سازمان) دانست. چنانچه عوامل درونی، نیازهای انگیزشی غالب باشند، باید مکانیسم‌هایی را برای تحقق و ارضای نیازهایی چون مناعت طبع، خودشکوفایی، ارتباط با دیگران، موفقیت طلبی، پیشرفت و ترقی و مسئولیت‌پذیری طراحی نمود (۱۱). در سوی مقابل، اگر نیازهای انگیزشی غالب، سازمانی و شغلی باشند، آنگاه سازوکارهای بهبود می‌بایست به سمت تأمین نیازهایی چون شرایط فیزیکی محیط کار، پاداش و مشوق، حقوق عادلانه، رویه‌های کاری مناسب، مشارکت در تصمیم‌گیری و عدم تمرکز، امنیت شغلی، تعریف وظایف شغلی معنادار، تفویض اختیار، ارائه بازخورد عملکردی معطوف شود (۱۱). از طرف دیگر ضعف انگیزش کارکنان می‌تواند به کاهش عملکرد شغلی، تاخیر و غیبت در محیط کار و کاهش تعهد سازمانی منجر شود. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که اگرچه وزارت نیرو به لحاظ کارکرد یکی از اثرگذارترین سازمان‌های کشور محسوب می‌شود، با این وجود چالش‌های متعددی نیز در راستای بهبود سطح انگیزش شغلی کارکنان این وزارت وجود دارد؛ به طوری که برخی از کارکنان از انگیزش لازم برای پیشرفت شغلی و بهبود سطح مهارت‌های خود برخوردار نبوده، تصمیم‌گیری‌ها عمدتاً به صورت غیر مشارکتی اخذ شده و بدین ترتیب انگیزش کارکنان کاهش یافته و شناخت نسبتاً پایینی از عوامل موثر بر انگیزش کارکنان وجود دارد (۶، ۱۲). در میان طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه به عنوان یک متغیر میانجی، الگوهای هیجانی و شناختی خود آسیب‌رسانی هستند که در ابتدای رشد و تحول در ذهن شکل گرفته‌اند و در سیر زندگی تکرار می‌شوند (۱۳). به طور کلی، مطالعات نشان می‌دهند که نوجوانانی که والدینشان حمایت اجتماعی و احساسی بیشتری ارائه می‌دهند، از جمله کنترل اجتماعی و نظارت، به طور قابل توجهی سطوح بالاتری از تاب‌آوری را دارا هستند (۱۴). نوع شناسی سبک‌های فرزندپروری توسعه‌یافته توسط بامریند را اتخاذ می‌کنند که براساس الگوهای اقتدار والدین است و شامل چهار نوع اصلی است؛ ۱- سبک مستبدانه، ۲- سبک سهل‌گیرانه، ۳- سبک طردکننده و ۴- سبک اقتدار - منطقی می‌تواند

یک طرف اهمیت سبک فرزندپروری از طرف دیگر و تاثیر نقشه‌های ذهنی بر ویژگی‌های مختلف و از آنجا که با مرور تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور تحقیقی در رابطه با موضوع تحقیق آن هم در کارکنان حوزه ستادی انجام نشده است. لذا، محقق در پی کشف این سوال است که آیا بین سبک فرزندپروری با انگیزه شغلی با میانجی‌گری طرح‌واره‌های ناسازگار در کارکنان حوزه ستادی وزارت نیرو شهر تهران رابطه وجود دارد؟

روش کار

برای انجام تحقیق کاربردی و توصیفی-تحلیلی حاضر از بین کارکنان حوزه ستادی وزارت نیرو شهر تهران (۱۳۰۰ نفر) بر اساس جدول مورگان ۲۹۷ نفر به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. سپس پرسش نامه‌های زیر را تکمیل کردند:

سبک فرزندپروری: در این تحقیق سبک فرزندپروری از دیدگاه بامریند (۱۹۷۲) گرفته شده که دارای چهار مولفه سبک مستبدانه، سبک سهل‌گیرانه، سبک طردکننده، سبک مقتدرانه می‌باشد و از طریق پرسش نامه‌ای ۳۰ سوالی اندازه‌گیری می‌شود. نمره‌ای که آزمودنی‌ها در مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای به این پرسش نامه می‌دهند وضعیت سبک فرزندپروری را مشخص می‌کند.

طرح‌واره‌های اولیه ناسازگار: در این تحقیق طرح‌واره‌های اولیه ناسازگار از دیدگاه یانگ (۲۰۰۷) گرفته شده و از طریق پرسش نامه‌ای ۷۵ سوالی اندازه‌گیری می‌شود. نمره‌ای که آزمودنی‌ها در مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای به این پرسش نامه می‌دهند وضعیت طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه را مشخص می‌کند.

انگیزش شغلی: در این تحقیق انگیزش شغلی از دیدگاه ژابو و همکاران (۲۰۲۲) گرفته شده که دارای ۱۱ مولفه: عوامل درونی (ذهنی) که شامل: شناخت و قدردانی، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار، استقلال و مسئولیت، موفقیت و ارتقای شغلی و عوامل بیرونی (بهداشتی) که شامل: حقوق و دستمزد، خط مشی حاکم بر محیط کار، نحوه ارتباط با اطرافیان، امنیت شغلی، شرایط محیط کار و نحوه سرپرستی و نظارت

اشاره کرد. برخی محققان روانشناسی سبک فرزندپروری استبدادی را به عنوان یک سبک کنترل و سخت‌گیر مفهوم‌سازی کرد که تلاش می‌کند فعالیت‌های کودک را هدایت کند، اما به شیوه‌ای منطقی و مسئله‌محور... والدین به دادن و گرفتن شفاهی تشویق می‌کنند و استدلال خود را با کودک در میان می‌گذارند (۱۵).

در همین رابطه برخی نتایج نشان داده است که افراد با سبک فرزند پروری ادارک سهل‌گیر و مقتدر در مقایسه با افراد با سبک فرزند پروری ادارک شده‌ی مستبد و سهل‌انگار از مشکلات تصمیم‌گیری شغلی کمتری برخوردارند و تفاوت معناداری بین افراد بین سبک فرزند پروری سهل‌انگار و مستبد وجود ندارد. همچنین متغیر بعد فرزند پروری محبت - طرد را می‌توان به عنوان پیش‌بین‌ترین بعد سبک فرزند پروری در مشکلات تصمیم‌گیری شغلی قلمداد کرد. بنابراین شیوه تربیتی حمایتی والدین در میزان مشکلات تصمیم‌گیری شغلی نقش دارد (۱۶). فرزندان که والدین آن‌ها والدین حمایت‌گری هستند، بیشتر متمایل به شیوه تربیتی مقتدرانه هستند و از مشکلات تصمیم‌گیری شغلی کمتری رنج می‌برند. باید توجه داشت که انجام وظایف شغلی به طور عام و کار در ادارت دولتی فعالیتی است که فشار فکری و جسمی و روانی زیادی را روی دوش کارکنان می‌گذارد و می‌تواند باعث اختلالات مهم جسمانی و عاطفی گردد (۱). تجربه کار در ادارت دولتی و به خصوص زمانی که کارکنان به لحاظ خانوادگی و عاطفی دچار مشکل باشند با استرس‌های فیزیکی، اقتصادی، روان‌شناختی و اجتماعی همراه است که تمام جنبه‌های زندگی کارکنان را تحت تاثیر قرار داده و می‌تواند باعث از هم گسیختگی ثبات خانواده شود (۱۷). با گذشت سن و همان‌طور که قوای بدنی و روانی کارکنان روبه کاهش می‌گذارد فشار و نگرانی‌های فزاینده‌ای که کارکنان بابت امنیت شغلی و نیز آینده کاری و سلامت جسمی و روانی خود تحمل می‌کنند، اثر منفی مستقیمی بر روی روان آن‌ها گذاشته و در نهایت بر سلامت روانی و جسمانی آن‌ها اثر منفی می‌گذارد (۱۸). با توجه به مطالب فوق و اهمیت انگیزش شغلی در زندگی فردی و اجتماعی از

ساختاری (SEM) (Structural Equation Modeling) با کمک نرم‌افزار SmartPLS 3 استفاده شده است. همچنین جهت برازش مدل مفهومی تحقیق و آزمون فرضیه‌ها از روش PLS به کمک نرم افزار Smart PLS استفاده گردید.

یافته‌ها

مطابق با جدول (۱) معیارها برای سازه‌ی مورد نظر بالاتر از ۰/۷ است که حاکی از پایداری مناسب مدل دارد. با توجه به بالاتر بودن ضریب پایداری ترکیبی متغیرهای جدول فوق نشان از مناسب و برازش قابل قبول مدل‌های اندازه‌گیری دارد. با توجه به اینکه مقادیر AVE برای همه متغیرها از ۰/۵ بیشتر است، بنابراین روایی همگرا سازه‌ها قابل قبول است. بر اساس جدول ۲ مشخص شد بین سبک فرزندپروری با تاب‌آوری، انگیزه‌های شغلی، نقشه‌های ذهنی ناسازگار در کارکنان حوزه ستادی وزارت نیرو

مسئولین می‌باشد و از طریق پرسش‌نامه‌ی ۴۰ سوالی اندازه‌گیری می‌شود. نمره‌ای که آزمودنی‌ها در مقیاس لیکرت به این پرسش‌نامه می‌دهند وضعیت انگیزش شغلی را مشخص می‌کند.

تاب‌آوری: در این تحقیق تاب‌آوری از دیدگاه کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) گرفته شده که دارای دو مولفه سخت‌رویی در برابر فشار و سخت‌رویی در برابر تهدید می‌باشد و از طریق پرسش‌نامه‌ی ۲۵ سوالی اندازه‌گیری می‌شود. نمره‌ای که آزمودنی‌ها در مقیاس لیکرت به این پرسش‌نامه می‌دهند وضعیت تاب‌آوری را مشخص می‌کند.

همچنین این پژوهش با کد اخلاق IR.IAU.Z.REC.1401.010 از دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنجان مورد تصویب قرار گرفت.

نهایتاً به منظور بررسی روایی پرسش‌نامه از تحلیل عاملی تاییدی و به منظور بررسی فرضیات تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری روش الگوبایی معادلات

جدول ۱- ضریب آلفای کرونباخ، پایداری ترکیبی، میانگین واریانس استخراج شده (AVE)

متغیرها	آلفای کرونباخ	CR (پایداری ترکیبی)	AVE (میانگین واریانس استخراج شده)
سبک‌های فرزند پروری	۰/۷۸۴	۰/۷۸۹	۰/۶۳۹
طرح‌واره ناسازگار	۰/۹۵۳	۰/۹۶۰	۰/۶۱۳
تاب‌آوری	۰/۹۴۶	۰/۹۸۴	۰/۶۰۷
انگیزه شغلی	۰/۹۵۹	۰/۹۶۱	۰/۶۶۴
پایداری کل	۰/۹۰۰	-	۰/۶۳۹

جدول ۲- روش فورنل و لاکر

متغیرها	۱	۲	۳	۴
سبک‌های فرزند پروری	۰/۵۷۷			
طرح‌واره ناسازگار	۰/۵۶۸	۰/۵۷۲		
تاب‌آوری	۰/۵۳۳	۰/۵۱۲	۰/۵۶۰	
انگیزه شغلی	۰/۵۲۰	۰/۵۰۸	۰/۵۳۳	۰/۵۴۹

جدول ۳- ضریب تعیین و کیفیت پیش‌بینی کنندگی (Q^2)

متغیرها	ضریب تعیین (R^2)	کیفیت پیش‌بینی کنندگی (Q^2)
تاب‌آوری	۰/۷۲۸	۰/۳۷۹
انگیزه شغلی	۰/۵۰۲	۰/۲۲۹
میانگین	۰/۶۱۵	۰/۳۰۴

سازگار شود. به طور کلی، تاب‌آوری شامل حفظ آرامش زیر فشار، انعطاف پذیری در مواجهه با موانع، اجتناب از راهبردهای فرسایشی، حفظ خوش بینی و احساسات مثبت به هنگام دشواری‌ها و خلاص شدن از موانع درونی است (۱۹).

یافته دیگر نشان داد بین سبک فرزندپروری با انگیزه‌های شغلی در کارکنان حوزه ستادی وزارت نیرو شهر تهران رابطه وجود دارد که این یافته با مطالعات پورجشن آباد و همکاران همسو است (۴). راه‌های به دست آوردن تاب‌آوری داشتن سرسختی، خودافزایی، مقابله سرکوب‌گرایانه، داشتن خلق و خو و احساسات مثبت هستند. برای درک تفاسیر و روش‌های مرتبط با تاب‌آوری، ممکن است به تمایز بین احتمال خطر و مصادیق تاب‌آوری نیاز داشته باشیم. تاب‌آوری به عنوان قدرت یا توانایی برگشتن به زندگی اولیه و شروع وضعیت جدید از طریق کاهش فشار عصبی یا تحریف آن و جایگزینی نشاط است (۴).

از طرف دیگر مشخص شد بین سبک فرزندپروری با طرح‌واره‌های ناسازگار در کارکنان حوزه ستادی وزارت نیرو شهر تهران رابطه وجود دارد که نتایج مطالعات زارع بیدکی، یوسفوند و ادمهرو منگ و یانگ با یافته تحقیق حاضر همسو هستند (۲۳-۲۱). افراد در برابر مشکلات بسیار آسیب‌پذیر عمل می‌کنند و به سرعت در هم می‌شکنند و برخی دیگر آرام، منطقی، صبور و مطمئن با مشکلات دست و پنجه نرم می‌کنند. ارتقاء تاب‌آوری منجر به رشد افراد در به دست آوردن تفکر و مهارت‌های خودمدیریتی بهتر و دانش بیشتر می‌شود. همچنین تاب‌آوری با روابط حمایتی والدین، همسالان و دیگران و همچنین با باورهای فرهنگی و سنتی به افراد برای مقابله با ضربه‌های غیرقابل اجتناب زندگی کمک می‌کند (۲۲).

از طرف دیگر مشخص شد بین طرح‌واره‌های ناسازگار با تاب‌آوری در کارکنان حوزه ستادی وزارت نیرو شهر تهران رابطه وجود دارد که این یافته با مطالعات مانالو و همکاران و خروجی همسو است (۱۹ و ۲۰). خانواده و والدین سیستم یکپارچه حمایت قابل دسترسی برای هر کودک را در نظر می‌گیرند و به نظر

شهر تهران رابطه وجود دارد. از طرف دیگر مشخص شد بین طرح‌واره‌های ناسازگار با تاب‌آوری، انگیزه‌های شغلی در کارکنان حوزه ستادی وزارت نیرو شهر تهران رابطه وجود دارد. نهایتاً مشخص شد بین رابطه سبک فرزندپروری با تاب‌آوری و انگیزه شغلی با میانجی‌گری طرح‌واره‌های ناسازگار در کارکنان حوزه ستادی وزارت نیرو شهر تهران رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول ۳ مشخص می‌شود که مدل از برازش مناسبی برخوردار است. همچنین مشخص می‌شود که مدل قابلیت پیش‌بینی شاخص‌ها را دارد.

بحث

نتایج نشان داد بین سبک فرزندپروری با انگیزه شغلی با میانجی‌گری طرح‌واره‌های ناسازگار در کارکنان حوزه ستادی وزارت نیرو شهر تهران رابطه وجود دارد. این یافته تحقیق حاضر با مطالعات صالحی و ویج و مانالو و همکاران همسو است (۱۳ و ۱۹). در تبیین یافته فوق می‌توان عنوان کرد که عوامل انگیزشی چیزهایی مثل میزان چالش ذاتی موجود در شغل، میزان اختیاری که فرد در انجام دادن کار دارد و شاید میزان جذابیت ذاتی کار را شامل می‌شود. این عوامل باعث افزایش انگیزش در کار می‌شوند. وقتی مشاغل دارای سطوح بالای تنوع مهارت، هویت وظیفه و اهمیت وظیفه هستند، حالت روانشناختی متناظر معناداری کار خواهد بود. دارا بودن این سه بعد باعث می‌شود کارکنان از لحاظ روان‌شناختی شغل خود را معنی‌دار تلقی کنند. فرد باید حس کند کار معناداری انجام می‌دهد، اگر کارش پیش پا افتاده باشد احتمالاً انگیزش درونی رخ نخواهد داد (۴).

از طرف دیگر مشخص شد بین سبک فرزندپروری با تاب‌آوری در کارکنان حوزه ستادی وزارت نیرو شهر تهران رابطه وجود دارد. که این یافته با مطالعات مانالو و همکاران همسو است (۱۹). تاب‌آوری تاثیر در بهبود بیماری افسردگی و همچنین در افزایش عملکرد زندگی فرد دارد. برای پشت سر گذاشتن مشکلات زندگی حتی وقتی که شرایط نامطلوب و سخت وجود دارد، تاب‌آوری فرد را قادر می‌سازد با سختی‌ها، مشکلات و چالش‌ها

می رسد نقش مهمی در رشد کودک دارند. در حالی که اهمیت محیط خانه را نمی توان در رشد کودک نادیده گرفت، سبک والدین در تربیت فرزند، حیاتی ترین عامل مؤثر بر رشد کودک است. " (حمایت کننده و گرم)، مطالبه گر (کنترل و نظارت) و به دانش آموزان در جهت عملکرد تحصیلی آن ها راهنمایی می شود. همچنین والدین باید تغذیه مناسب، محیطی امن و راهنمایی را برای فرزندان خود فراهم کنند تا آن ها را برای برآورده کردن خواسته های یادگیری مادام العمر آماده کنند.

سبک های فرزندپروری والدین به روش های مختلفی طبقه بندی می شود. به طور کلی، چهار سبک اصلی والدین مبتنی بر دو مؤلفه کلیدی، یعنی محبت والدین (والدین پاسخگو) و کنترل والدین (والدین سختگیر)، توسط محققان متعددی برنامه ریزی شده است (۱۹).

یافته دیگر نشان داد بین طرح واره های ناسازگار با انگیزه های شغلی در کارکنان حوزه ستادی وزارت نیرو شهر تهران رابطه وجود دارد که نتایج مطالعات صالحی و ویج با یافته تحقیق حاضر هم سواست (۱۳). سبک های فرزند پروری مقتدرانه منجر به بهترین نتایج، هم از نظر سلامت روانی و هم از نظر رفتار، برای فرزندان می شود. این سبک شامل درخواست از کودک و همچنین نشان دادن گرمی در ارتباط با کودک است. والدین مقتدر، انعطاف پذیر و مطالبه کننده هستند. آن ها بر روی فرزندانشان کنترل اعمال می کنند اما در عین حال پذیرنده و پاسخ دهنده نیز هستند. به طور پیوسته آن قوانین را اجرا می کنند. آن ها همین دلیل و منطق این قوانین و محدودیت ها را توضیح می دهند، نسبت به نیازها و دیدگاه های کودکانشان پذیرنده هستند و مواقعی که آن ها در حال توصیه به فرزندان هستند، احترام فرزندانشان را نیز رعایت می کنند. شیوه فرزند پروری والدین بر رفتارهای آینده کودکانشان عمده ترین تاثیر را می گذارد؛ اجتماعی شدن کودک را طبق استانداردها، و ارزش ها و رفتارهای فرهنگ آن جامعه که کودک در آن رشد کرده است و والدین، عامل اجتماعی شدن کودک محسوب می شوند. شیوه های خاص فرهنگی نیز مانند بسیاری از جنبه های دیگر روانشناسی بر سبک های فرزندپروری تأثیر می گذارد

(۱۳). نهایتاً مشخص شد بین رابطه سبک فرزندپروری با تاب آوری با میانجی گری طرح واره های ناسازگار در کارکنان حوزه ستادی وزارت نیرو شهر تهران رابطه وجود دارد که این یافته با مطالعات مانالو و همکاران و پورجشن آباد و همکاران هم سواست (۱۹، ۴). والدین مقتدر برای پیش بینی استفاده از اینترنت مشکل ساز کمتر در بین دانش آموزان هستند، در حالی که والدین سهل گیر، استفاده از اینترنت مشکل سازتر را در بین دانش آموزان پیش بینی می کردند. سبک فرزندپروری جنسیتی از طریق اضطراب اجتماعی بر استفاده مشکل زا از اینترنت تأثیر می گذارد. این یافته ها نیاز به مداخله های مشکل ساز استفاده از اینترنت در فرهنگ پدرسالار را پیشنهاد می کنند (۱۹).

یافته دیگر نشان داد که بین رابطه سبک فرزندپروری با انگیزه شغلی با میانجی گری طرح واره های ناسازگار در کارکنان حوزه ستادی وزارت نیرو شهر تهران رابطه وجود دارد. این یافته با مطالعات پورجشن آباد و همکاران و منگ و یانگ همسو است (۴ و ۲۳). رفتارهای فرزند پروری به واسطه فرهنگ، نژاد و گروه های اقتصادی تغییر می کند. به عبارت دیگر سبک فرزندپروری مجموعه ای از نگرش های والدین نسبت به کودکان است که منجر به ایجاد جویجانی می شود که در آن جو رفتارهای والدین بروز می نماید. این رفتارها هم در بر گیرنده رفتارهای مشخص (رفتارهایی که در جهت هدف والدین است که از طریق آن رفتارها، والدین به وظایف والدینی شان عمل می کنند) (اشاره به رفتارهای فرزندپروری دارد) وهم رفتارهای غیر مرتبط با هدف های والدینی است که شامل ژست ها، تغییر در تن صدا یا بیان هیجان های غیرارادی می باشد. در واقع فرزند پروری فعالیتی پیچیده و در بر گیرنده رفتارهای خاصی است که کودک را تحت تأثیر قرار می دهد. شیوه فرزندپروری، بیانگر روابط عاطفی ونحوه ارتباط کلی والدین با فرزندان است و عامل مهمی برای تحول و یادگیری کودکان به حساب می آید (۲۳).

depressed women: a semi-experimental study. *Ibn Sina J Nurs Midwif Care*. 1400;29(2):145-137.

6. Ramazani K, Mirfardi A, Afshar Z. Job motivation of police commanders and managers and its relationship with mental health and some social factors. *Second International Conference on Management and Humanities* 2019:23-31.

7. Di Maggio R, Zappulla C. Behaviors and life satisfaction: Dimensional and typological approach. *J Child Fam Stud*. 2014;23(3):567-580

8. Mashhadi R, Arab A, Janabadi H. The effect of group positivity training on social competence and academic resilience of female secondary school students. 1401:7-10

9. Franco E, Coterón J, Gómez V, Spray C. A person-centred approach to understanding dark-side antecedents and students' outcomes associated with physical education teachers' motivation. *Psychol Sport Exerc*. 2021; 57:102021.

10. Ran L, Wang W, Ai M, Kong Y, Chen J, Kuang L. Psychological resilience, depression, anxiety, and somatization symptoms in response to COVID-19: A study of the general population in China at the peak of its epidemic. *Soc Sci Med*. 2020;11326.

11. Mardani S. Prediction of Holland's career trends based on the initial incompatible schemas, Ministry of Science, Research and Technology. Allameh Tabatabaie University. Faculty of Psychology and Educational Sciences. 2013:25-30

12. Sabzikaran A, Vaezi R. Investigating the relationship between organizational structure and employee empowerment in Iran's National Oil Products Distribution Company - Tehran region. *Transform Manag*. 2019;2:153-178.

13. Salehi V, Veitch B. Performance optimization of integrated job-driven and resilience factors by means of a quantitative approach. *Int J Indust Ergon*. 2020;78:102987.

14. Situmorang DDB, Salim RMA. Perceived parenting styles, thinking styles, and gender on the career decision self-efficacy of adolescents: how & why? *Heliyon*. 2021;7(3):e06430.

15. Soltankhah Sh, Rahmani MA, Akbari B, Darvishi F. Comparison between Early Maladaptive Schema with Psychological Resiliency of the Criminals Murder, Drug Trafficking, Rape. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2013;84(76):1105-1109.

16. Williamson Smith R, DeNunzio M. Examining Personality—Job Characteristic Interactions in Explaining Work Outcomes. *J Res Pers*. 2019;103884.

17. Di Maggio R, Zappulla C. Behaviors and life satisfaction: Dimensional and typological approach. *J Child Fam Stud*. 2014;23(3):567-580.

18. Gharbi M, Hasanzadeh Samrin T, Hemti

نتیجه‌گیری

نتایج تایید کننده ارتباط سبک فرزند پروری با تاب‌آوری و انگیزش شغلی به طور مستقیم و با نقش میانجی نقشه‌های ذهنی ناسازگار از یک طرف و ارتباط بین تاب‌آوری و انگیزش شغلی بطور مستقیم و با نقش میانجی نقشه‌های ذهنی از طرف دیگر می‌باشد. لذا، توجه به این متغیرها جهت پیشبرد اهداف توصیه می‌شود.

امید است نتایج تحقیق حاضر دیدگاه روشنی در زمینه بررسی ارتباط بین سبک فرزند پروری با تاب‌آوری و انگیزش شغلی به طور مستقیم و با نقش میانجی نقشه‌های ذهنی ناسازگار در اختیار محققین و متخصصین قرار دهد تا با استفاده از آن بتوانند به بهترین نحو ممکن از این متغیرها در زندگی فردی و اجتماعی بهره ببرند. نهایتاً باید عنوان کرد که عدم آگاه سازی در مخاطبین در زمینه اهمیت پژوهش در ساختار دانشگاه و جامعه، مقطعی بودن تحقیق که قابلیت تعمیم نتایج را محدود می‌سازد. استفاده از پرسش نامه از محدودیت‌های تحقیق حاضر می‌باشند که ممکن است بر نتایج تحقیق تاثیر داشته باشد.

References

1. Fang S, Prayag G, Ozanne LK, Vries H. Psychological capital, coping mechanisms and organizational resilience: Insights from the 2016 Kaikoura earthquake, New Zealand. *Tourism Manag Perspect*. 2020;34:100637.
2. Schiff M, Nebe S, Gilman R. Life satisfaction among Israeli youth in residential treatment care. *Br J Soc Work*. 2006;36:1325-1343.
3. Barzadeh K, Ahmadian Z. The role of early maladaptive schemas in the quality of life of married teachers. *National conference of professional researches in psychology and counseling with a teacher's perspective approach*, 1400 Minab:22-42
4. Porjashanabad R, Haji Arbabi M, Borasmali F. The relationship between parenting style and resilience of employees with early maladaptive schemas and the quality of life of children aged 8 to 13. *7th International Conference on Health, Treatment and Health Promotion* 1400:22-12.
5. Saidi S, Rabati F. The effectiveness of yoga therapy on primary maladaptive schemas and alexia of

Noddoost Gilani M. Investigating the impact of resilience on organizational citizenship behavior with the mediating role of mental well-being and organizational commitment among nurses at Bo Ali Sina Hospital, Qazvin. The second international conference on new challenges and solutions in industrial engineering and management and accounting, Damghan 1400;10(3):21-45

19. Manalo RA, de Castro B, Uy C. The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Motivation to Organizational Commitment and Work Engagement of Private Secondary High School Teachers in Metro-Manila. *Rev Integr Bus Econ Res.* 2020;9, 133-159.

20. Khorari, M., Resilience relationship and early maladaptive schemas in the students of Refah Faculty. The 8th Scientific Research Conference of Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Damages of Iran, 2019:23-26

21. Zare Bidaki F. Investigating the role of personality traits and initial incompatible schemas in the career motivation of Yazd University employees. Master's thesis. Yazd University of Science and Art, Faculty of Humanities. 2016;5:52-69

22. Yosefvand L, Radmehr F. Investigating the relationship between psychological capital and organizational climate with job motivation (case study: Khoramabad city). *Lorestan Police Science Scientific Journal.* 2018;7(25):53-76.

23. Meng X, Yang D. Work motivation associated with depression: The role of job burnout and mental resilience. *Curr Psychol.* 2022:1-12.