

Examining the Role of Depression on the Eudaimonic Well-being of Employees with the Mediating Role of Intrinsic Motivation, Controlled Extrinsic Motivation and Amotivation

Davood Feiz¹
Salman Ahmadi²
Mohammad Keshavarz^{3*}

1. Associate Professor, Department of Business Management, University of Semnan, Semnan, Iran
2. PhD Student of Administrative Management Organizational Behavior, University of Farabi, Qom, Iran
3. PhD Student of Administrative Management-Organizational Behavior, Management and Administrative Sciences, University of Semnan, Semnan, Iran

Citation: Feiz, D., Ahmadi, S., & Keshavarz, M. (2020). Examining the role of depression on the eudaimonic well-being of employees with the mediating role of intrinsic motivation, controlled extrinsic motivation and amotivation. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 143-160.

Abstract

Introduction

The aim of this study was to investigate the relationship between employees' depression and the the eudaimonic well-being of employees, while examining the mediating role of intrinsic motivation, controlled extrinsic motivation, and amotivation.

Method

The statistical population of the study was 189 employees of public organizations in Shiraz who were selected by convenience sampling method.

* **Corresponding Author:** Mohammad Keshavarz
Email: keshavarz71@semnan.ac.ir

The questionnaire contains 25 items with a 5-point Likert scale. In order to analyze the data, partial least squares and Smart PLS-2 software were used. To assess the validity and reliability, the convergent validity and Cronbach's alpha were used.

Results

The results showed that depression has a negative and significant effect on the eudaimonic well-being of employees and the intrinsic motivation, but has a positive and significant effect on controlled extrinsic motivation and amotivation. Also, intrinsic motivation and controlled extrinsic motivation have a positive and significant effect on the eudaimonic well-being of employees. The mediating relationship between depression and eudaimonic well-being of employees was also confirmed by three variables of intrinsic motivation, controlled extrinsic motivation and amotivation.

Discussion

Given that employees in the the public organizations need to have high physical and mental capacity, the existence of depression will reduce this ability and on the other hand it will underestimate the eudaimonic well-being of employees. When the employees are given the necessary motivation, well-being will create a higher level in them.

Keywords: depression, intrinsic motivation, controlled extrinsic motivation, eudaimonic well-being, amotivation

واکاوی نقش افسردگی بر بهزیستی این‌جهانی کارکنان با نقش میانجی انگیزش درونی، انگیزش بیرونی کنترل‌شده و بی‌انگیزگی

داوود فیض^۱

سلمان احمدی^۲

محمد کشاورز^{۳*}

۱. دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی - رفتار سازمانی، دانشگاه تهران، پردیس فارابی، قم، ایران

۳. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی - رفتار سازمانی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

چکیده

توجه به موضوعات روان‌شناسی و انگیزشی کارکنان یکی از موضوعات مهم در سازمان‌های دولتی است. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین افسردگی و بهزیستی این‌جهانی کارکنان با توجه به نقش میانجی‌گر سه متغیر انگیزش درونی، بیرونی کنترل‌شده و بی‌انگیزگی انجام شده است. این مطالعه از لحاظ هدف کاربردی، از نوع توصیفی و با روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری در این مطالعه ۱۸۹ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی شهر شیراز بود که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. به منظور تحلیل داده‌ها، روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart PLS2 مورد استفاده قرار گرفت. نتایج نشان داد که افسردگی بر بهزیستی این‌جهانی کارکنان و انگیزش درونی تأثیر منفی و معنی‌دار، اما بر انگیزش بیرونی کنترل‌شده و بی‌انگیزگی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین انگیزش درونی و انگیزش بیرونی کنترل‌شده تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بهزیستی این‌جهانی کارکنان دارند. رابطه افسردگی بر بهزیستی این‌جهانی کارکنان نیز به وسیله سه متغیر میانجی انگیزش درونی، انگیزش بیرونی کنترل‌شده و بی‌انگیزگی مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به این‌که کارکنان در سازمان‌ها نیاز به توانایی روانی بالایی دارند، وجود حالت افسردگی منجر به کاهش این توانایی

* نویسنده مسئول: محمد کشاورز

رایانامه: keshavarz71@semnan.ac.ir

می‌گردد و از طرف دیگر احساس بهزیستی این جهانی کارکنان را کم‌رنگ می‌نماید. زمانی که شرایط لازم برای انگیزش کارکنان فراهم گردد، بهزیستی این جهانی بالاتری در آن‌ها به وجود خواهد آمد. این پژوهش برای اولین بار تلاش کرد افسردگی و تأثیر آن بر انگیزش درونی، انگیزش بیرونی کنترل‌شده، بی‌انگیزگی و بهزیستی این جهانی کارکنان را مورد سنجش قرار دهد.

کلیدواژگان: افسردگی، انگیزش درونی، انگیزش بیرونی کنترل‌شده، بهزیستی این جهانی، بی‌انگیزگی

مقدمه

سازمان‌ها برای حفظ بقاء و پیشرفت خود به بهبود مستمر عملکردشان نیاز دارند و منابع انسانی، سرمایه‌های بنیادی سازمان‌ها، منشاء هرگونه تحول و نوآوری تلقی می‌شوند (Pourkarimi, Mousavi, & Mousavi, 2019). با توجه به دیدگاه سازمان بهداشت جهانی، برنامه‌های سلامت در محل کار یکی از بهترین راه‌ها برای جلوگیری و کنترل بیماری مزمن و همچنین حمایت از سلامت روانی کارکنان هستند (Murphy, 2018). بهزیستی یک پدیده غیرملموس، چندوجهی و پیچیده است (Smith & Diekmann, 2017). در حالی که بهزیستی در گذشته به لذت حسی فوری، شادی و خوشحالی مربوط می‌شد، بعدها به مواردی همچون خودکفایی و خودشکوفایی به‌عنوان جنبه‌های معنی‌دارتری ارتباط پیدا کرد (Huta & Waterman, 2014). اندازه‌گیری بهزیستی به‌عنوان یک پدیده نامشهود، فلسفی و چندبُعدی دشوار است (Rahmani, Gnoth, & Mather, 2018). تمرکز بهزیستی این جهانی بر عوامل مؤثر بر رشد فردی و تحقق پتانسیل انسان است. دیدگاه بهزیستی این جهانی به‌عنوان وضعیت درازمدت عملکرد روانی مثبت در نظر گرفته می‌شود که ناشی از تعامل با تنوع و چالش‌های موجود در زندگی، معنا و خودشناسی است (Ryan & Deci, 2000). یک دیدگاه کلی و عمومی وجود دارد که انگیزش وسیله لازم برای رسیدن به هدف است و اهداف و انگیزه‌ها وضعیت محیط را مشخص می‌کند. انگیزش بر آغاز، جهت، شدت و پایداری رفتار تأثیر می‌گذارد. در این رابطه، انگیزش شامل نیروهای بیولوژیکی، عاطفی، اجتماعی و شناختی است که رفتار را فعال می‌کند (Uher, Cholewa, Kunicki, Cimbolakova, & Kasko, 2018). افرادی که معنای زندگی را می‌دانند، خوشبخت‌تر هستند، آن‌ها برای اهداف حیاتی ذاتی خود ارزش قائلند و خودکنترلی بالایی دارند. برعکس، افرادی که بدون معنا زندگی می‌کنند، کمترین احساس بهزیستی را دارند، آن‌ها اهداف زندگی بیرونی و ذاتی خود را کمتر از دیگران می‌سنجند و خودکنترلی

کمتری دارند (Anic & Toncic, 2013). یافته‌های این پژوهش می‌تواند برای کامل نمودن نظریه‌های موجود در ادبیات رفتار سازمانی و درک بهتر انگیزش درونی، انگیزش بیرونی کنترل‌شده، بی‌انگیزی و بهزیستی این جهانی کارکنان مفید باشد. از طرف دیگر امروزه شرایط افراد در کسب و کارهای تجاری و سازمان‌های دولتی با توجه به حرکت سریع تکنولوژی‌ها دستخوش افسردگی و نبود احساس بهزیستی شده است. میزان انگیزش در سازمان‌های اداری امروزه با توجه به ماهیت کار کاهش یافته است و لذا بر عملکرد کلی سازمان‌ها تأثیر منفی و سوء گذاشته است. لذا، هدف پژوهش حاضر این است که اولاً تأثیر افسردگی بر چهار متغیر انگیزش درونی، انگیزش بیرونی کنترل‌شده، بهزیستی این جهانی کارکنان و بی‌انگیزی را بررسی کند و ثانیاً به بررسی تأثیر افسردگی بر بهزیستی این جهانی کارکنان با توجه به نقش میانجی‌گری سه متغیر انگیزش درونی، انگیزش بیرونی کنترل‌شده و بی‌انگیزی بپردازد. همچنین ما در این پژوهش برآنیم تا تأثیر انگیزش درونی، انگیزش بیرونی کنترل‌شده و بی‌انگیزی بر میزان بهزیستی این جهانی کارکنان را بسنجیم. بر این اساس، ابتدا هر یک از این متغیرها توضیح داده می‌شود و سپس فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش بیان می‌گردد.

بهزیستی این جهانی^۱. در دو دهه گذشته، سلامتی و بهزیستی به‌طور فزاینده‌ای در رأس گفتمان‌های سیاسی، تجاری، سازمانی، علمی و فرهنگی قرار گرفته است (Bywater & Sharples, 2012). محیط کار محل بروز رفتارهایی است که برای افراد، سازمان‌ها و جامعه دارای پیامدهای مهمی است. طی دهه‌های گذشته افراد مختلفی اظهار داشته‌اند که محیط‌های کاری به‌طور فزاینده‌ای با رفتارهای نامناسب، بی‌احترامی و عدم حسن نیت اداره می‌شوند. چنین محرومیت‌های اجتماعی مضر است، زیرا نیازهای کارکنان را برای تعلق، عزت‌نفس، کنترل و داشتن هویت بدون پاسخ می‌گذارد (Damghanian, Farhadi Nejad, & Keshavarz, 2019). مطابق با قانون، کارفرمایان وظیفه و مسئولیت تضمین اجرای گام‌های اساسی برای اطمینان از سلامتی، امنیت و بهزیستی کارکنان را بر عهده دارند (Ekwulugo, 2015). بهزیستی پاسخ‌های افراد به تجربیاتی است که ممکن است به آن علاقه داشته باشند یا نداشته باشند (Nawijn, Mitas, Lin, & Kerstetter, 2013). از این رو، بهزیستی این جهانی بر نتایج سطح فردی از بهزیستی تمرکز می‌کند و مرتبط با فعالیت‌هایی است که منجر به خودکفایی، توسعه انسانی، اهداف شخصی، فضیلت و درجه‌ای که

فرد به‌طور کامل در حال فعالیت است، می‌شود (Huta & Ryan, 2010). یافته‌ها نشان می‌دهد که بهزیستی یک ساختار چندجانبه است و از این جهت بهزیستی موضوعی مهم است که برای ارزیابی فرآیند آن هر دو جنبه منفی و مثبت ویژگی‌ها (مانند خواسته‌ها، حمایت اجتماعی)، ارزیابی‌ها (مانند استرس ادراک‌شده و رضایت شغلی)، نتایج (مانند اضطراب و افسردگی، بهزیستی) و تفاوت‌های فردی (به‌عنوان مثال شخصیت مثبت - اعتماد به نفس، خودکارآمدی و خوش‌بینی) را در بر می‌گیرد (Williams & Smith, 2018). بیشتر شواهد مبنی بر نتایج بهزیستی به وسیله خروجی‌های سازمانی و رفتارهای سالم مشخص می‌شود. در شرایط رفتارهای سالم، شواهد قوی مبنی بر تأثیر مثبت و معنی‌دار آن بر فعالیت بدنی و آمادگی جسمانی وجود دارد (Wohn & Lampe, 2018). در مطالعه‌ای (Ayala, Peiro and Tordera, 2018) ادراک کارکنان از فعالیت‌های منابع انسانی سازمان را در دو زمان مورد بررسی قرار دادند تا میزان بهزیستی این جهانی کارکنان و عملکرد آن‌ها را مشخص کنند. نتایج نشان داد که سود دوجانبه، عدم منفعت و تعارض‌های متقابل می‌تواند بر بهزیستی این جهانی کارکنان و عملکرد آن تأثیر زیادی بگذارد. نتایج پژوهش (Murphy, 2018) بیانگر اثر مثبت و معنی‌دار برنامه‌های محیط کار با رفتارهای بهداشتی بر نتایج سلامتی و نتایج سازمانی داشت.

افسردگی^۱. افسردگی حالتی است که توسط غم و اندوه، افکار بدبینانه، ناامیدی و احساس بی‌ارزش بودن یا گناه تعریف شده است. افسردگی، به‌عنوان یک خلق و خو می‌تواند همراه با اندوه، تغییر الگوهای وزنی و میزان مصرف غذا و تغییر الگوهای خواب همراه باشد. اختلال افسردگی عمده یک اختلال روان‌پزشکی است که با احساس شدید غم حداقل به مدت دو هفته طول می‌کشد (Colman, 2015). احساس افسردگی اغلب در بین افراد غمگین بوجود می‌آید، در حالی که وضعیت ناسالم بدتر نیز وجود دارد (Paschou, Damigos, Skapinakis, & Siamopoulos, 2018). افسردگی یکی از پنج علت مهم ایجادکننده ناتوانی و بیماری در سراسر جهان است (Caspi et al., 2003). در طی سال‌های عمر، وقایع استرس‌زای زندگی که شامل تهدید، فقدان، تحقیر یا شکست هستند، بر شروع و جریان افسردگی تأثیر می‌گذارد (Pine, Cohen, Johnson, & Brook, 2002). (Paschou et al., 2018) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که افزایش یافتن مسئولیت با سطوح بالاتر افسردگی مرتبط است. (Losappio et al., 2018)

در پژوهش خود نشان دادند که میان افسردگی، اضطراب و بی‌انگیزگی افراد رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد. پژوهش (Cruwys and Gunaseelan, 2016) بیانگر رابطه منفی و معنی‌دار تجربه افسردگی با احساس بهزیستی افراد بود. (Cholbi, 2011) در پژوهش خود با عنوان «افسردگی، بی‌حالی و انگیزش اخلاقی»، به این نتیجه رسیدند که افسردگی بر انگیزش تأثیر منفی و معنی‌داری دارد و افراد افسرده نمی‌توانند از انگیزش بالایی برخوردار باشند. (Street et al., 2004) در پژوهش خود نشان دادند که اکثر پاسخ‌دهندگان احساس بهزیستی را به‌عنوان یک هدف وابسته به چیزی بیرونی مانند دستاورد یا رویداد تصور می‌کنند. بنابراین ۴ فرضیه اول این پژوهش عبارت است از:

فرضیه ۱- افسردگی بر انگیزش درونی کارکنان اثر منفی دارد.

فرضیه ۲- افسردگی بر انگیزش بیرونی کنترل‌شده اثر مثبت دارد.

فرضیه ۳- افسردگی بر بهزیستی این جهانی کارکنان اثر منفی دارد.

فرضیه ۴- افسردگی بر بی‌انگیزگی کارکنان اثر مثبت دارد.

انگیزش درونی^۱. انگیزه درونی شامل درگیر شدن فرد در یک رفتار می‌باشد؛ زیرا به‌طور شخصی پاداش می‌گیرد. اساساً انجام یک فعالیت بخودی خود به جای تمایل به پاداش خارجی انگیزش درونی گفته می‌شود (Myers, 2010). انگیزه‌های کاری به دو دسته انگیزه درونی و انگیزه بیرونی طبقه‌بندی می‌شوند. انگیزه درونی به انگیزه‌های مرتبط با ماهیت کار اشاره می‌کند. انگیزه بیرونی به قصد انجام کار حاصل از پاداش‌های بیرونی، به جای توجه به خود کار اشاره دارد. یک محیط کاری برای بهبود عملکرد کار، محیطی است که زیردستان می‌توانند هم از وضعیت انگیزه درونی و هم از وضعیت انگیزه بیرونی خود رضایت داشته باشند (Chen, Chen, & Li, 2013). نمونه‌هایی از اقداماتی که نتیجه انگیزه درونی هستند عبارتند از: شرکت در یک ورزش به این دلیل که این فعالیت لذت‌بخش است، حل یک جدول لغات به این دلیل که چالش‌های سرگرم‌کننده و هیجان‌انگیز محسوب می‌شود، بازی کردن به دلیل این که شما آن را هیجان‌انگیز می‌بینید. در هر یک از این موارد، رفتار شخص بوسیله تمایلات درونی برانگیخته می‌شود و یک فعالیت به خودی خود دارای انگیزش است. در واقع، رفتار خود به‌نوعی پاداش محسوب می‌شود (Plotnik & Kouyoumjian, 2011). انگیزه درونی را می‌توان با انگیزه‌های بیرونی، مانند خواسته‌های اجتماعی،

1- Intrinsic motivation

نقش‌ها و فشارها کاهش داد، زیرا افراد با انگیزه‌های بیرونی بالا مسئولیت کارهای نه چندان جالب و فشارآور را بر عهده می‌گیرند (Ryan & Deci, 2000). (Chen et al. (2013) نیز در پژوهش خود با بررسی ۲۶۵ نفر از سرپرستان چینی استخدام‌شده در صنایع مختلف در تایوان نشان دادند که انگیزش درونی می‌تواند منجر به بهزیستی این‌جهانی کارکنان گردد. Burton, Lydon, (2006) Dalessandro and Koestner در پژوهش خود با عنوان «اثرات متفاوت انگیزش درونی و شناسایی‌شده بر روی بهزیستی و عملکرد» نشان دادند که انگیزه درونی و شناسایی‌شده پیش‌بینی‌کننده‌های مهمی در رسیدن به عملکرد بالاتر و احساس بهزیستی بیشتر می‌باشد. از این‌رو می‌توان فرضیه‌های زیر را مطرح نمود:

فرضیه ۵- انگیزش درونی بر بهزیستی این‌جهانی کارکنان اثر مثبت دارد.

فرضیه ۶- انگیزش درونی در رابطه بین افسردگی و بهزیستی این‌جهانی نقش میانجی‌گر دارد.

انگیزش بیرونی کنترل‌شده^۱. انگیزه بیرونی به انجام کاری به این دلیل که به نتیجه‌ای جداگانه منجر می‌شود، اشاره دارد (Kim, 2018). از آنجایی که ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌تواند انگیزش را در سازمان‌های عمومی تغییر دهد، سطح بالایی از انگیزه بیرونی کارمندان عمومی می‌تواند انگیزش درونی را در این سازمان‌ها، به‌عنوان یک منبع روان‌شناختی تحت تأثیر قرار دهد، چرا که افراد در این سازمان‌ها به دنبال خدمت به جامعه خود و کسب منفعت عمومی هستند (Ritz, Brewer, & Neumann, 2016; Perry & Vandenberg, 2015).

انگیزش بیرونی کنترل‌شده هنگامی رخ می‌دهد که رفتارهای اغواکننده یا سرکوبگر به خاطر برخی احتمالات خارجی با استفاده از پاداش یا مجازات وجود داشته باشد. انگیزش بیرونی کنترل‌شده شامل قوانین خارجی و قوانین درونی است که یک انگیزش کنترل‌شده محسوب می‌شود (مانند؛ دریافت یک پاداش یا احساس ارزشمندی) (Cho & Yang, 2018). زمانی که کارمند برای انجام وظایف در سازمان‌ها احساس تعهد دارد، این نوع انگیزه بیرونی کنترل‌شده محسوب می‌شود (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, & Sucharski, 2002). برخی مطالعات نشان داده‌اند که افراد با انگیزش بیرونی مستقل، ارزشمندتر هستند، زیرا چنین انگیزش بیرونی می‌تواند منجر به بهزیستی روانی، عملکرد و اشتغال آن‌ها شود (Kim, 2018). مطالعات قبلی نشان داده‌اند که انگیزه درونی و بیرونی بر روی فرسودگی شغلی

و نیت ترک شغل تأثیر منفی و معنی داری دارد (Bright, 2008). نتایج پژوهش Kim (2018) بیانگر این بود که در کشور کره جنوبی انگیزه درونی کارکنان در بخش عمومی به طور منفی و معنی داری بر قصد ترک شغل در این سازمان‌ها اثر می‌گذارد اما انگیزه‌های بیرونی به طور قابل توجهی بر روی قصد فروش در بخش دولتی تأثیری نداشته و عوامل خارجی مانند قوانین و وضعیت مالی، انگیزه‌های بیرونی را تعیین و کنترل می‌کنند. (Chen et al. (2013 در پژوهش خود در صنایع مختلف کشور تایوان نشان دادند که انگیزش بیرونی کنترل شده می‌تواند منجر به بهزیستی این جهانی کارکنان گردد. از این رو می‌توان فرضیه‌های زیر را مطرح نمود:

فرضیه ۷- انگیزش بیرونی کنترل شده بر بهزیستی این جهانی کارکنان اثر مثبت دارد.

فرضیه ۸- انگیزش بیرونی کنترل شده در رابطه بین افسردگی و بهزیستی این جهانی نقش میانجی‌گر دارد.

بی انگیزگی! بی انگیزگی کمبود مطلق خودباوری است و ممکن است منجر به فقدان صلاحیت فرد، تنزل دادن فعالیت‌ها یا دستیابی به نتایج مطلوب گردد (Jackson-Kersey & Spray, 2013). انگیزه شامل داشتن نیت جهت عمل کردن است، در حالی که بی انگیزگی به معنای فقدان نیت برای دست زدن به عملی است. زمانی که پاداش مناسب و عادلانه نباشد، این امر منجر به احساسات منفی می‌شود و در نتیجه احساس موفقیت کاهش می‌یابد و کارکنان نسبت به کار خود بی انگیزه می‌شوند. بازخورد منفی نیز باعث می‌شود احساس موفقیت کاهش یابد و یا بی انگیزگی افزایش یابد (Chen et al., 2013). (Balkis (2018 در پژوهشی با عنوان «بی انگیزگی و نیت ترک تحصیل با نقش میانجی پیشرفت تحصیلی و غیبت» به این نتیجه رسیدند که بی انگیزگی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم چندبعدی بر روی قصد به ترک مدرسه دارد. (Kouali, Mouradi, Latrach and Khadraji (2017 در پژوهشی، با استفاده از نظرسنجی خودتنظیمی، رابطه بین انگیزش، بی انگیزگی و بهزیستی این جهانی را مورد بررسی قرار داد. نتایج این پژوهش بیانگر این بود که بی انگیزگی به طور منفی بر بهزیستی این جهانی افراد تأثیر دارد. همچنین نتایج نشان داد که پیوند پیچیده بین انواع انگیزه‌ها و بهزیستی این جهانی وجود دارد. (Chen et al. (2013 نیز در پژوهش خود نشان دادند که بی انگیزگی تأثیر منفی و معنی داری بر بهزیستی این جهانی کارکنان دارد. بر این اساس می‌توان فرضیات زیر را مطرح ساخت:

فرضیه ۹- بی‌انگیزگی بر بهزیستی این جهانی اثر منفی دارد.
فرضیه ۱۰- بی‌انگیزگی در رابطه بین افسردگی و بهزیستی این جهانی نقش میانجی‌گر دارد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

از آنجا که هدف پژوهش تعیین روابط میان متغیرها است، پس پژوهش حاضر از نوع کاربردی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی و به صورت مقطعی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش کارکنان سازمان‌های دولتی شهر شیراز می‌باشد و روش جمع‌آوری داده‌ها به صورت نمونه‌گیری در دسترس بود. برای تعیین حجم نمونه بهینه فرمول کوکران برای جوامع محدود به کار گرفته و بر اساس تعداد کل کارکنان، حجم نمونه ۲۰۰ به دست آمد و پس از توزیع ۲۰۰ پرسشنامه ۱۸۹ عدد از این پرسشنامه‌ها قابل استفاده بود. پرسشنامه این تحقیق، از دو قسمت تشکیل شده است. قسمت اول، شامل سؤالات جمعیت‌شناختی می‌باشد و قسمت دوم، شامل سؤالات اصلی پرسشنامه است که بر اساس فرضیات تحقیق مطرح شده‌اند که روایی و پایایی آن تأیید گردید. پرسشنامه شامل ۵ بُعد (افسردگی، انگیزش درونی، انگیزش بیرونی کنترل‌شده، بی‌انگیزگی، و بهزیستی این جهانی) می‌باشد. همچنین به منظور بررسی پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری، از نرم‌افزار Smart-PLS استفاده شد.

Table 1. Reliability results and sources of measurement scales

Research variables	Source of measurement scales	Number of questions	Cronbach's alpha coefficients
Depression	Kroenke et al. 2012	6	0.928
Controlled extrinsic motivation	Guay et al. 2000	3	0.835
Intrinsic motivation	Guay et al. 2000	4	0.928
Eudaimonic wellbeing	Waterman et al. 2010	7	0.867
Amotivation	Guay et al. 2000	4	0.830

یافته‌ها

در این قسمت برازش مدل در دو بخش برازش مدل اندازه‌گیری و برازش مدل کلی تحلیل می‌شود. برای سنجش برازش مدل اندازه‌گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی محتوا استفاده شد. پایایی از طریق ضریب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی صورت می‌پذیرد که در جدول ۲ ارائه شده است.

Table 2. The results of reliability and validity of questionnaires

Item	AVE	CR	α	R square	Factor loading
Depression	0.747	0.945	0.928	-	-
q1					0.620
q2					0.918
q3					0.907
q4					0.874
q5					0.889
q6					0.939
Intrinsic motivation	0.822	0.948	0.928	0.02	-
q7					0.904
q8					0.945
q9					0.889
q10					0.889
Extrinsic motivation	0.753	0.900	0.835	0.23	-
q12					0.912
q13					0.930
q14					0.751
Amotivation	0.664	0.886	0.830	0.430	-
q15					0.637
q16					0.893
q17					0.870
q18					0.835
Eudaimonic wellbeing	0.555	0.895	0.867	0.47	-
q19					0.802
q20					0.819
q21					0.800
q22					0.825
q23					0.702
q24					0.649
q25					0.551

از آنجایی که مقدار مناسب برای بار عاملی، $0/4$ ، آلفای کرونباخ $0/7$ ، برای پایایی ترکیبی $0/7$ و برای AVE، $0/5$ است که مطابق جدول ۲ مشاهده می شود که تمام بارهای عاملی در این سطح اطمینان معنی دار هستند (بار عاملی کلیه متغیرها در حد قابل قبول بالاتر از $0/4$ می باشند). این بدان معناست که ضریب همبستگی متغیرهای آشکار در برآورد متغیر پنهان مربوط به خود از توانایی لازم برخوردارند و در نتیجه نشان دهنده این است که روایی سازه مدل مورد قبول واقع شده است. و علاوه بر این، مطابق با یافته ها تمامی این معیارها (آلفای کرونباخ؛ پایایی ترکیبی؛ میانگین واریانس استخراج شده) نیز در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسب اتخاذ نموده اند که می توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرای پژوهش حاضر را تأیید ساخت.

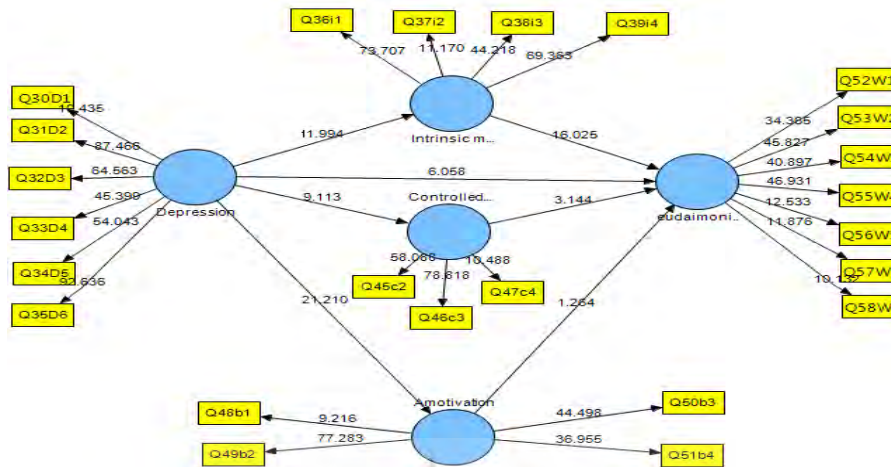


Figure 1. The main model in the significant relationship mode

برازش مدل کلی

مدل کلی شامل دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری است و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۰۱ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار معرفی شده است. با توجه به جدول ۳ میزان GOF مدل کلی برابر با ۰/۴۳ است که نشان‌دهنده برازش قوی مدل است.

Table 3. Fitness of general model

	Depression	Intrinsic motivation	Extrinsic motivation	Amotivation	Eudaimonic wellbeing
Communalities	0.66	0.82	0.75	0.66	0.55
R ²	-	0.022	0.233	0.438	0.474
GOF	$\sqrt{\text{Communality} \times R^2} = \sqrt{0.665 \times 0.158} = 0.440$				

سنجش برازش مدل درونی

مدل درونی نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است. با استفاده از مدل درونی می‌توان به تحلیل فرضیه‌های پژوهش پرداخت. ملاک تأیید فرضیه‌های پژوهش این است که

ضرایب مسیر با فرضیه هم‌سو و آماره t بالاتر از $1/96$ باشد. در جدول ۴ نتایج برآزش مدل درونی مشاهده می‌شود.

Table 4. The results of internal model fitness

H	Path	Beta value	T value	Result
H1	Depression → Intrinsic motivation	-0.150	11.994	Admission
H2	Depression → Controlled extrinsic motivation	0.484	9.113	Admission
H3	Depression → Eudaimonic wellbeing	-0.423	6.058	Admission
H4	Depression → Amotivation	0.662	21.210	Admission
H5	Intrinsic motivation → Eudaimonic wellbeing	0.559	15.026	Admission
H6	Depression → Intrinsic motivation → Eudaimonic wellbeing	Conditions check		Admission
H7	Extrinsic motivation → Eudaimonic wellbeing	0.162	3.141	Admission
H8	Depression → Extrinsic motivation → Eudaimonic wellbeing	Conditions check		Admission
H9	Amotivation → Eudaimonic wellbeing	0.074	12.84	Non-admission
H10	Depression → Amotivation → Eudaimonic wellbeing	Conditions check		Admission

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی اثر افسردگی بر بهزیستی این جهانی کارکنان با در نظر گرفتن سه متغیر انگیزش درونی، انگیزش بیرونی کنترل‌شده و بی‌انگیزگی بود. با توجه به یافته‌های تحقیق در راستای فرضیه اول رابطه بین افسردگی با انگیزش درونی مورد تأیید قرار گرفت و نتایج نشان داد که افسردگی با انگیزش درونی رابطه منفی و معنی‌داری دارد. در واقع هر چه کارکنان در سازمان احساس افسردگی بیشتری را احساس کنند، انگیزش درونی کمتری در محل کار خواهند داشت که این یافته با نتایج پژوهش (Cho and Yang, 2018) هم‌خوانی دارد. در صورتی که افراد دائماً به رویدادهای منفی گذشته خود بیندیشند، دچار افسردگی خواهند شد و از این رویداد رنج می‌برند، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت به میزانی که در محیط کار افراد از نظر عاطفی با نوعی احساس افسردگی مواجه باشند، عدم انگیزه کافی منجر به کاهش بهروری و بهبود کار آن‌ها خواهد شد. نتایج فرضیه دوم نشان می‌دهد که افسردگی بر انگیزش بیرونی کنترل‌شده تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد که این یافته با نتایج پژوهش‌های (Cholbi, 2011) و (Cho and Yang, 2018) هم‌خوانی دارد. خستگی عاطفی، نبود ارتباطات و ... می‌تواند علل درون‌سازمانی افسردگی باشند و منجر به بی‌انگیزگی بیشتر کارکنان گردد. در رابطه با فرضیه سوم یافته‌های پژوهش هم‌سو با پژوهش (Cruwys and Gunaseelan, 2016) بود و نشان داد که افسردگی با بهزیستی این جهانی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر شیراز رابطه منفی و معنی‌داری

دارد. نتایج آزمون فرضیه چهارم نیز نشان می‌دهد که افسردگی با بی‌انگیزگی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد، که با نتایج پژوهش‌های Losappio et al. (2018) و Cho and Yang (2018) هم‌راستا است. نتایج پژوهش حاضر در راستای این فرضیه نشان می‌دهد به میزانی که افسردگی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر شیراز افزایش می‌یابد، جرعه‌های لازم برای بی‌انگیزگی این کارکنان نیز روشن می‌گردد. بنابراین اگر شغل کارکنان به گونه‌ای باشد که نیازهای اولیه و ثانویه افراد را تأمین کند، ارتباطات مؤثری با بقیه بخش‌ها و کارکنان ایجاد نماید به نوعی که منجر به ایجاد خاطرات مثبت در ذهن فرد شود، افسردگی فرد کمتر می‌گردد و این امر منجر به بی‌انگیزگی رفتاری کمتری در سازمان خواهد شد. نتایج آزمون فرضیه پنجم نشان داد که انگیزش درونی بر بهزیستی این‌جهانی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش Burton et al. (2006) و Chen et al. (2013) همخوانی دارد. در واقع می‌توان چنین بیان کرد از آنجا که حدود ۸۰ درصد پاسخ‌دهندگان این پژوهش متأهل بوده‌اند، بنابراین شخصیت‌های سالمی داشته‌اند که برای کسب معاش نیازمند انگیزه بالایی بوده‌اند و به‌همین دلیل تلاش آن‌ها منجر به احساس بهزیستی بالا در آن‌ها شده است. نتایج این پژوهش در رابطه با فرضیه ششم نشان می‌دهد که انگیزش درونی رابطه بین افسردگی کارکنان با میزان احساس بهزیستی این‌جهانی کارکنان را میانجی‌گری می‌کند. با توجه به این‌که فرضیه فوق برای اولین بار در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است، انگیزش کارکنان نقش میانجی‌گری بین دو متغیر افسردگی و بهزیستی این‌جهانی را ایفا می‌کند. زمانی که نوعی افسردگی در سازمان شکل می‌گیرد، این امر خودبه‌خود باعث کاهش انگیزش درونی و کاهش احساس بهزیستی این‌جهانی کارکنان می‌شود. نتایج آزمون فرضیه هفتم نیز نشان می‌دهد که انگیزش بیرونی کنترل‌شده با بهزیستی این‌جهانی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد که با پژوهش Kim (2018) و Chen et al. (2013) هم‌راستا است. نتایج پژوهش حاضر در راستای این فرضیه نشان می‌دهد به میزانی که رفتارهای فریبنده یا استبدادی با استفاده از پاداش‌ها و مجازات وجود دارد، کارکنان احساس بهزیستی بیشتری دارند و بدین‌تریب به این نوع انگیزش پاسخ می‌دهند. با توجه به یافته‌های تحقیق در راستای فرضیه هشتم، متغیر انگیزش بیرونی کنترل‌شده در رابطه بین افسردگی و بهزیستی این‌جهانی کارکنان نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند. فرضیه فوق نیز برای اولین بار در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و در نتیجه انگیزش بیرونی کنترل‌شده، نقش میانجی‌گری بین دو متغیر افسردگی و بهزیستی این‌جهانی کارکنان را ایفا می‌کند. فرضیه نهم

تحقیق نیز که به بررسی تأثیر بی‌انگیزی بر بهزیستی این جهانی کارکنان پرداخت، مورد پذیرش قرار نگرفت و نتایج بر خلاف حدس اولیه محقق و سایر تحقیقات پیشین بود. می‌توان چنین گفت از آنجا که حدود ۷۰ درصد نمونه آماری را مردان تشکیل می‌دادند و این که مردها سریع‌تر از زنان رفتارهای تحریک‌برانگیز همچون خشم، پرخاشگری و ... دارند و به این طریق توانسته‌اند با اینگونه رفتارها به اهداف خود در سازمان برسند، بنابراین تحریک آن‌ها منجر به نیل به اهداف و نیل به بهزیستی در کارکنان شده است. نتایج پژوهش در راستای فرضیه دهم نیز نقش میانجی متغیر بی‌انگیزی در رابطه بین افسردگی و بهزیستی این جهانی کارکنان را مورد تأیید قرار داد. هرچقدر کارکنان افسرده‌تر باشند بی‌انگیزی بیشتری خواهند داشت و احساس بهزیستی نیز کاهش می‌یابد، بنابراین می‌توان نقش میانجی‌گری بی‌انگیزی در رابطه بین دو متغیر افسردگی و بهزیستی این جهانی کارکنان را تأیید ساخت.

یافته‌های این پژوهش نه تنها برای محققان بلکه برای مدیران و مسئولان در سازمان‌های دولتی قابل استفاده می‌باشد. مدیران به‌طور کلی بهره‌وری را به‌عنوان عاملی مهم در نظر می‌گیرند و به همین دلیل آن‌ها اعتقاد دارند که با افزایش میزان بهره‌وری می‌توان وضعیت سازمان را بهبود بخشید اما مدیران باید توجه داشته باشند که نادیده گرفتن میزان بهزیستی و انگیزش کارکنان در بلندمدت ممکن است باعث کاهش بهره‌وری نیز شود. مدیران سازمان‌های دولتی باید نحوه استفاده از انگیزش بیرونی کنترل‌شده را یاد بگیرند و به کارکنان خود یاد دهند که چگونه انگیزش درونی در خود ایجاد کنند. همچنین کاهش عوامل بی‌انگیزی میان کارکنان باعث افزایش بهزیستی کارکنان خواهد بود. اگر کارکنان احساس کنند روابط آن‌ها در سازمان خود، رضایت‌بخش نیست، احتمالاً علت آن افسردگی آن‌هاست که به دلیل نبود خاطرات خوشحال‌کننده در محیط سازمان در آن‌ها شکل گرفته است. به همین دلیل، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌های دولتی روابط مثبت و تعاملات سازنده را حمایت کنند تا انگیزش درونی و بیرونی بیشتری در محیط کار ایجاد شود و از این طریق میزان بهزیستی این جهانی کارکنان افزایش یابد.

تشکر و قدردانی

در اینجا لازم است که از همکاری و مشارکت تمامی کارکنان سازمان‌های دولتی شهر شیراز که ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند، کمال تشکر و قدردانی را بجا آوریم.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Anic, P., & Tonicic, M. (2013). Orientations to happiness, subjective well-being and life goals. *Psihologijske Teme*, 22(1), 135-153.
- Ayala, Y., M. Peiro, J., & Tordera, N. (2018). HR Practices and four eudaimonic wellbeing-task performance profiles: Age as moderator. Retrieved from <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMBPP.2018.14426abstract>.
- Balkis, M. (2018). Academic amotivation and intention to school dropout: The mediation role of academic achievement and absenteeism. *Asia Pacific Journal of Education*, 38(2), 257-270.
- Bright, L. (2008). Does public service motivation really make a difference on the job satisfaction and turnover intentions of public employees?. *The American Review of Public Administration*, 38(2), 149-166.
- Burton, K. D., Lydon, J. E., Dalessandro, D. U., & Koestner, R. (2006). The differential effects of intrinsic and identified motivation on well-being and performance: prospective, experimental, and implicit approaches to self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4), 750-762.
- Bywater, T., & Sharples, J. (2012). Effective evidence-based interventions for emotional well-being: Lessons for policy and practice. *Research Papers in Education*, 27(4), 389-408.
- Caspi, A., Sugden, K., Moffitt, T. E., Taylor, A., Craig, I. W., Harrington, H., McClay, J., Mill, J., Martin, J., Braithwaite, A., & Poulton, R. (2003). Influence of life stress on depression: moderation by a polymorphism in the 5-HTT gene. *Science*, 301(5631), 386-389.
- Chen, C. Y., Chen, C. H. V., & Li, C. I. (2013). The influence of leader's spiritual values of servant leadership on employee motivational autonomy and eudaemonic well-being. *Journal of religion and Health*, 52(2), 418-438.
- Cho, H. T., & Yang, J. S. (2018). How perceptions of organizational politics influence self-determined motivation: The mediating role of work mood. *Asia Pacific Management Review*, 23(1), 60-69.
- Cholbi, M. (2011). Depression, listlessness, and moral motivation. *Ratio*, 24(1), 28-45.
- Colman, A. M. (2015). *A dictionary of psychology*. USA: Oxford University Press.
- Cruwys, T., & Gunaseelan, S. (2016). Depression is who I am: Mental illness identity, stigma and wellbeing. *Journal of Affective Disorders*, 189, 36-42.
- Damghanian, H., Farhadi Nejad, M., & Keshavarz, M. (2019). The mediating role of interpersonal deviance on the relationship of organizational incivility with knowledge sharing intention. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 5(2), 157-166. (Persian)
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., & Sucharski, I. L. (2002).

- Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Ekwulugo, V. (2015). *An investigation into a group of inner and outer London secondary teachers' perceptions of their own wellbeing at work*. London: Brunel University London.
- Huta, V., & Ryan, R. M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. *Journal of Happiness Studies*, 11(6), 735-762.
- Huta, V., & Waterman, A. S. (2014). Eudaimonia and its distinction from hedonia: Developing a classification and terminology for understanding conceptual and operational definitions. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1425-1456.
- Jackson-Kersey, R., & Spray, C. (2013). Amotivation in physical education: Relationships with physical self-concept and teacher ratings of attainment. *European Physical Education Review*, 19(3), 289-301.
- Kim, J. (2018). The contrary effects of intrinsic and extrinsic motivations on burnout and turnover intention in the public sector. *International Journal of Manpower*, 39(3), 486-500.
- Kouali, A., Mouradi M. Latrach, L., & Khadraji, A. (2017). Study of effects of seawater salt spray on growth, chlorophyll fluorescence and chlorophyll content in three coastal species of Morocco. *Journal of Materials and Environmental Science*, 8(12), 4385-4390.
- Losappio, L. M., Cappai, A., Arcolaci, A., Badiu, I., Bonadonna, P., Boni, E., Bussolino, C., Caminati, M., Galati, P., Heffler, E., Intravaia, R., Mauro, M., Massaro, L., Romano, A., Rumi, G., Parolo, A., Pizzimenti, S., Nichelatti, M., & Pastorello, E. A. (2018). Anxiety and depression effects during drug provocation test. *The Journal of Allergy and Clinical Immunology: In Practice*, 6(5) 1637-1631.
- Murphy, R. P. (2018). 1684a Review of reviews on the effectiveness of workplace wellbeing programmes. Retrieved from https://oem.bmj.com/content/75/Suppl_2/A214.1
- Myers, D. G. (2010). *Psychology: Eighth edition in modules*. New York: Worth Publishers.
- Nawijn, J., Mitas, O., Lin, Y., & Kerstetter, D. (2013). How do we feel on vacation? A closer look at how emotions change over the course of a trip. *Journal of Travel Research*, 52(2), 265-274.
- Paschou, A., Damigos, D., Skapinakis, P., & Siamopoulos, K. (2018). The relationship between burden and depression in spouses of chronic kidney disease patients. *Depression Research and Treatment*, 5, 1-8.
- Perry, J. L., & Vandenabeele, W. (2015). Public service motivation research: Achievements, challenges, and future directions. *Public Administration Review*, 75(5), 692-699.
- Pine, D. S., Cohen, P., Johnson, J. G., & Brook, J. S. (2002). Adolescent life events as predictors of adult depression. *Journal of affective disorders*, 68(1), 49-57.
- Plotnik, R., & Kouyoumjian. H. (2011). *Introduction to psychology*. Boston, Massachusetts, United States: Cengage Learning.

- Pourkarimi, J., Mousavi, S., & Mousavi, S. (2019). Identifying the factors affecting employees' procrastination. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 5(2), 183-200. (Persian)
- Rahmani, K., Gnoth, J., & Mather, D. (2018). Hedonic and eudaimonic well-being: A psycholinguistic view. *Tourism Management*, 69, 155-166.
- Ritz, A., Brewer, G. A., & Neumann, O. (2016). Public service motivation: A systematic literature review and outlook. *Public Administration Review*, 76(3), 414-426.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Smith, M. K., & Diekmann, A. (2017). Tourism and wellbeing. *Annals of Tourism Research*, 66, 1-13.
- Street, H., Nathan, P., Durkin, K., Morling, J., Dzahari, M. A., Carson, J., & Durkin, E. (2004). Understanding the relationships between wellbeing, goal-setting and depression in children. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 38(3), 155-161.
- Uher, I., Cholewa, J., Kunicki, M., Cimbolakova, I., & Kasko, D. (2018). Motivation its basic theories. *Journal of Physical Fitness, Medicine & Treatment in Sports*, 1(5), 1-5.
- Williams, G., & Smith, A. (2018). A practical method of predicting wellbeing at work: The Wellbeing Process Tool. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(2), 86-95.
- Wohn, D. Y., & Lampe, C. (2018). *Psychological wellbeing as an explanation of user engagement in the lifecycle of online community participation*. Proceedings of the 2018 ACM Conference on Supporting Groupwork, Association for Computing Machinery, New York, NY, United States.

