



پیش بینی افسردگی بر اساس رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان

سیده فروغ فتحی^۱، جعفر پویامانش^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۱۴

چکیده

افسردگی یکی از شایع ترین اختلالات روانی در محیط های کاری است که می تواند تاثیرات منفی بر بهره وری و سلامت روانی کارکنان داشته باشد. پژوهش حاضر با هدف پیش بینی افسردگی بر اساس رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت توسعه صنایع ریلی ایرانیان (ایریکو) در ابهر انجام گرفت. این پژوهش از نظر هدف بنیادی و از نظر روش از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان شرکت توسعه صنایع ریلی ایرانیان (ایریکو) بوده است که تعداد کارکنان آن ۱۶۰ نفر بوده و ۱۱۳ نفر بر طبق جدول مورگان به عنوان نمونه در نظر گرفته شد، که از میان کارکنان و به روش نمونه گیری تصادفی منظم انتخاب شدند و به پرسشنامه های افسردگی آرون بک (BDI) که در سال ۱۹۶۱ ساخته شده، رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) که در سال ۱۹۶۷ ساخته شده و کیفیت زندگی کاری والتون (QWL) که در سال ۱۹۷۳ ساخته شده، پاسخ دادند. همچنین از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده ها و تحلیل رگرسیون خطی برای پیش بینی افسردگی بر اساس دو مولفه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری استفاده شد و داده ها توسط نرم افزار SPSS 27 تحلیل شدند. نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون خطی حاکی از این است که سطح معنی داری رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری هر دو ۰,۰۰۱ و کمتر از خطای آماری (۰,۰۵) است یعنی مدل رگرسیونی در نظر گرفته شده معنی دار می باشد و رضایت شغلی کارکنان در سطح معنی داری (۰,۰۵) در حدود ۴۰,۴ درصد و کیفیت زندگی کاری کارکنان در سطح معنی داری (۰,۰۵) در حدود ۵۹,۳ درصد قادر به پیش بینی افسردگی کارکنان شرکت ایریکو هستند. این یافته ها می توانند مبنای راهکارهایی برای بهبود شرایط کاری و کاهش افسردگی در سازمان ها قرار گیرند.

کلید واژه ها : افسردگی، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری، شرکت ایریکو

۱. کارشناس ارشد مشاوره، واحد ابهر، دانشگاه آزاد اسلامی، ابهر، ایران.

۲. استادیار گروه روانشناسی، واحد ابهر، دانشگاه آزاد اسلامی، ابهر، ایران (نویسنده مسئول) Email: jaffar_pouyamanesh@yahoo.com

مقدمه

افسردگی یکی از رایج ترین اختلالات سلامت روان در جهان است که تحت تأثیر ژنتیک، عوامل استرس زای محیطی و عوامل روانشناختی قرار دارد و تأثیرات عمیقی بر سلامت روانی و عملکرد افراد در محیط‌های مختلف، به ویژه محیط‌های کاری دارد (کولبات^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). این اختلال نه تنها باعث کاهش بهره‌وری و کیفیت کار می‌شود، بلکه می‌تواند منجر به غیبت‌های مکرر، کاهش انگیزه و حتی ترک شغل شود (اسمیت^۲ و بران، ۲۰۲۳). در محیط‌های کاری، عوامل متعددی می‌توانند در بروز یا تشدید افسردگی نقش داشته باشند که از جمله آن‌ها می‌توان به کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اشاره کرد. این دو عامل به عنوان مؤلفه‌های کلیدی در سلامت روانی کارکنان شناخته می‌شوند و ارتباط تنگاتنگی با افسردگی دارند. کیفیت زندگی کاری به عنوان یک مفهوم چندبعدی، شامل عواملی مانند امنیت شغلی، تعادل بین کار و زندگی، فرصت‌های رشد و توسعه، محیط کاری ایمن و حمایت‌های اجتماعی است (لیو^۳ و همکاران، ۲۰۲۳). مطالعات اخیر نشان داده‌اند که بهبود کیفیت زندگی کاری می‌تواند به افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس و افسردگی در کارکنان منجر شود (سیگاری^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). برای مثال، کارکنانی که در محیط‌های کاری با کیفیت زندگی کاری بالا فعالیت می‌کنند، کمتر در معرض فشارهای روانی قرار می‌گیرند و احساس بهتری نسبت به شغل خود دارند. این موضوع به نوبه خود می‌تواند از بروز افسردگی پیشگیری کند.

از سوی دیگر، رضایت شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل مرتبط با سلامت روانی کارکنان، به احساس رضایت فرد از جنبه‌های مختلف شغل خود مانند حقوق و مزایا، روابط با همکاران، فرصت‌های پیشرفت و ماهیت کار اشاره دارد. (لوک^۵، ۱۹۷۶) رضایت شغلی پایین می‌تواند به عنوان یک عامل خطر برای ابتلا به افسردگی در نظر گرفته شود. کارکنانی که از شغل خود رضایت ندارند، اغلب احساس بی‌انگیزگی، خستگی و ناامیدی می‌کنند که این احساسات می‌تواند به مرور زمان به افسردگی منجر شود (فاراگر^۶ و همکاران، ۲۰۲۱). ارتباط بین افسردگی، کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی یک رابطه دوسویه است. از یک سو، کیفیت زندگی کاری پایین و رضایت شغلی کم می‌تواند به عنوان عوامل خطر برای ابتلا به افسردگی عمل کنند. از سوی دیگر، افسردگی نیز می‌تواند باعث کاهش کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی شود. برای مثال، کارکنانی که از افسردگی رنج می‌برند، ممکن است نتوانند به خوبی با همکاران خود ارتباط برقرار کنند یا عملکرد شغلی مطلوبی داشته باشند، که این موضوع به نوبه خود کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی آن‌ها را کاهش می‌دهد (وانگ^۷ و همکاران، ۲۰۲۲). در سال‌های اخیر، توجه به سلامت روانی کارکنان در محیط‌های کاری افزایش یافته است، چرا که سازمان‌ها به این واقعیت پی برده‌اند که سلامت روانی کارکنان نه تنها بر عملکرد فردی آن‌ها، بلکه بر موفقیت کلی سازمان نیز تأثیرگذار است (گو^۸ و همکاران، ۲۰۲۱). بهبود کیفیت زندگی کاری و افزایش رضایت شغلی می‌تواند به عنوان راهکاری مؤثر برای کاهش افسردگی در محیط‌های کاری در نظر گرفته شود. برای مثال، ایجاد تعادل بین کار و زندگی، ارائه فرصت‌های رشد و توسعه، و بهبود روابط بین کارکنان و مدیران می‌تواند به افزایش رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کمک کند و در نتیجه از بروز افسردگی پیشگیری کند (جاج^۹ و مولر^{۱۰}، ۲۰۲۱).

1. Kulbat, A
2. Smith, J
3. Liu, Y
4. Sirgy, M
5. Lucke
6. Faragher, E. B
7. Wang, Y
8. Goh, J
9. Judge, T. A
10. Mueller, J. D

مطالعات و پژوهش های متعددی در زمینه افسردگی و رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری انجام گرفته است. سوتیریا^۱ و همکارانش (۲۰۲۳) در مطالعه ای به بررسی کیفیت زندگی کاری در ارتباط با استرس شغلی، اضطراب و افسردگی کارگران شاغل در محیط های کار مراقبت های بهداشتی اولیه و ثانویه پرداختند نتایج این مطالعه نشان داد کیفیت بالاتر زندگی کاری با کاهش سطح افسردگی در میان کارکنان مراقبت های بهداشتی همراه است. سازمان ها می توانند با اولویت بندی رفاه کارکنان و اجرای اقدامات حمایتی، استرس، اضطراب و افسردگی را کاهش دهند. شچتینین^۲ و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه ای به بررسی کیفیت زندگی کاری: تجزیه و تحلیل، ارزیابی، چشم اندازها در کسب و کار پرداختند نتایج این مطالعه نشان داد زندگی کاری بر سلامت روان تأثیر می گذارد؛ سازمان ها می توانند با ایجاد یک محیط کار راحت، ارتقای تعادل کار و زندگی و حمایت از ابتکارات رفاه کارکنان، افسردگی را کاهش دهند. بنده^۳ و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه ای به بررسی کیفیت زندگی کاری و تعادل کار-زندگی پرداختند نتایج این مطالعه نشان داد زندگی کاری بر تعادل کار و زندگی تأثیر می گذارد. سازمان ها می توانند سلامت روان کارکنان را با افزایش کیفیت زندگی کاری بهبود بخشند و به طور بالقوه خطر افسردگی را کاهش دهد. ماتود^۴ و همکاران (۲۰۲۴) در مطالعه ای به بررسی رضایت شغلی، علائم ذهنی و رفاه در کارگران بزرگسال: یک تحلیل جنسیتی. پرداختند نتایج این مطالعه نشان داد که رضایت شغلی با کاهش علائم افسردگی در مردان و زنان مرتبط است که نشان می دهد رضایت شغلی بالاتر سطح افسردگی پایین تری را در بین کارگران بزرگسال پیش بینی می کند. یونگ کیونگ^۵ (۲۰۱۹) در مطالعه ای به بررسی تأثیر میانجی رضایت شغلی در تأثیر افسردگی بر رضایت از زندگی سالمندان شاغل پرداخت نتایج این مطالعه نشان داد که رضایت شغلی میانجی تأثیر افسردگی بر رضایت از زندگی است و رضایت شغلی مستقیماً تحت تأثیر افسردگی افراد قرار می گیرد. تفرشی (۱۳۹۹) در مطالعه ای به پیش بینی رضایت شغلی بر اساس کیفیت زندگی کاری کارکنان بانک ملت پرداخت نتایج حاکی از آن است که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد علاوه بر این نتایج نشان داد که کیفیت زندگی کاری توان پیش بینی رضایت شغلی کارکنان را نیز دارد.

با توجه به مرور ادبیات پژوهش و استناد به نتایج مطالعات انجام شده داخلی و خارجی که وجود رابطه میان متغیرهای افسردگی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری را تایید می کند، پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین افسردگی، کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در میان کارکنان شرکت توسعه صنایع ریلی ایرانیان (ایریکو) انجام شده است. این شرکت به عنوان یکی از سازمان های مهم در صنعت ریلی کشور، نقش کلیدی در توسعه زیرساخت های حمل و نقل دارد و سلامت روانی کارکنان آن می تواند تأثیر مستقیمی بر عملکرد سازمان داشته باشد.

یافته های این پژوهش می تواند به درک بهتر عوامل مؤثر بر افسردگی در محیط های کاری کمک کند و راهکارهایی برای بهبود کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ارائه دهد. این موضوع نه تنها برای کارکنان شرکت ایریکو، بلکه برای سایر سازمان ها نیز می تواند مفید باشد. با توجه به اینکه افسردگی به عنوان یک مشکل جهانی شناخته می شود، شناسایی عوامل مرتبط با آن و ارائه راهکارهای عملی برای کاهش آن، گامی مهم در جهت بهبود سلامت روانی جامعه و افزایش بهره وری در محیط های کاری است.

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات بنیادی^۱ است و از نظر ماهیت و روش، تحقیق حاضر از نوع همبستگی^۲ می باشد، پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین افسردگی، کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در میان کارکنان شرکت توسعه صنایع ریلی ایرانیان (ایریکو) انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان شرکت توسعه صنایع ریلی ایرانیان (ایریکو) ابهر در بر میگیرد که تعداد کارکنان آن ۱۶۰ نفر است. در پژوهش حاضر بر طبق جدول مورگان تعداد افراد نمونه ۱۱۳ نفر در نظر گرفته شده است، کارکنان با استفاده از لیست اسامی که در اختیار پژوهشگر قرار گرفت و بر اساس حروف الفبا تنظیم شده بود و هیچ گونه ترتیب یا اولویت بندی بر اساس ویژگیهای شغلی مانند پست یا سابقه در آن وجود نداشت به صورت تصادفی منظم و با فاصله یک که طبق فرمول نمونه گیری تصادفی منظم بدست آمد و با نقطه شروع تصادفی انتخاب شدند روش فرآیند گردآوری داده ها: جمع آوری اطلاعات به این صورت بود که پس از انجام مطالعات کتابخانه ای به شرکت ایریکو مراجعه شد و پس از انجام هماهنگی های لازم با این شرکت و دریافت مجوزهای لازم جهت انجام کار پژوهشی به کارکنان مراجعه شد و به منظور ترغیب کارکنان به پاسخگویی صادقانه به سوالات الزامی نبودن ذکر نام و نام خوانوادگی و شماره پرسنلی توضیح داده شد و به کارکنان اطمینان داده شد که داده ها به صورت محرمانه نگهداری شده و فقط برای اهداف تحقیقاتی استفاده میشود. و سه پرسشنامه افسردگی آرون بک (BDI)^۳ و رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) و کیفیت زندگی کاری والتون (QWL) در میان کارکنان توزیع شد و در نهایت پرسشنامه ها پس از پاسخگویی جمع آوری شد که ۸ پرسشنامه بدلیل عدم پاسخگویی به تمام سوالات و مخدوش بودن کنار گذاشته شد و در نهایت ۱۰۵ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، داده ها در اسفند ۱۴۰۲ انجام گرفت.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه افسردگی آرون بک (BDI): جهت سنجش افسردگی از پرسشنامه افسردگی بک استفاده گردید که شامل ۲۱ گروه سوال است و برای نخستین بار در سال ۱۹۶۱ توسط آرون بک، بکوارد، مندلسون، مارک و ارباف تدوین شد، روایی محتوا و سازه آن تایید شده و پایایی بالای آن که توسط آلفای کرونباخ سنجیده شده (۰,۹۳-۰,۸۵) نشان دهنده قابلیت اطمینان آن است و به عنوان ابزار استاندارد در پژوهشهای بالینی و روانشناسی استفاده میشود.

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ): جهت سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا استفاده گردید که اولین بار توسط برافیلد و روث در دانشگاه مینه سوتا و با ۱۰۰ سوال طراحی و ساخته شد. بعدها وایس، داویس و انگلند لافکویست در سال ۱۹۶۷ آن را بررسی و اصلاح نمودند و سوالات آن را به ۱۹ سوال کاهش دادند، روایی محتوا و سازه آن تایید شده است و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰,۸۵ نشان دهنده قابلیت اطمینان بالای این پرسشنامه میباشد.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (QWL): جهت سنجش کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون استفاده گردید که در سال ۱۹۷۳ تدوین شد که شامل ۳۱ سوال بوده و از مقیاس لیکرت در آن بهره گرفته شده است، روایی محتوا با تایید متخصصان و تطابق با آیتم های نظری مورد تایید قرار گرفته است و این پرسشنامه به عنوان ابزاری استاندارد و معتبر در حوزه کیفیت زندگی کاری شناخته شده است.

1. Basic research
2. Correlational research
3. Aaron Beck
4. Minnesota
5. Walton

روش تجزیه و تحلیل داده ها : به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار استنباطی از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بوده داده ها واز تحلیل رگرسیون خطی برای پیش بینی افسردگی بر اساس دو مولفه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری استفاده شد و داده ها توسط نرم افزار SPSS 27 تحلیل شدند.

نتایج

در این پژوهش ۸,۷ درصد (۱۰ نفر) از شرکت کنندگان زن و ۸۲,۶ درصد (۹۵ نفر) از شرکت کنندگان مرد می باشند، ۸,۷ درصد (۹ نفر) از شرکت کنندگان ۲۵ سال یا کمتر و ۴۵,۲ درصد (۵۲ نفر) از آنها ۲۶-۳۵ سال سن و ۳۱,۳ درصد (۳۶ نفر) از آنها ۳۶-۴۵ سال سن ۷,۰ درصد (۸ نفر) از آنها ۴۶-۵۵ سال سن دارند، ۱۲,۲ درصد (۱۴ نفر) از شرکت کنندگان زیر دیپلم و ۳۷,۴ درصد (۴۳ نفر) از آنها دیپلم ۲,۶ درصد (۳ نفر) از آنها کاردانی و ۲۸,۷ درصد (۳۳ نفر) از آنها کارشناسی و ۶,۱ درصد (۷ نفر) از شرکت کنندگان کارشناسی ارشد و ۴,۳ درصد (۵ نفر) از آنها مدرک دکتری دارند، ۲۱,۷ درصد (۲۵ نفر) از شرکت کنندگان کمتر از ۵ سال سابقه شغلی و ۴۷,۰ درصد (۵۴ نفر) از آنها ۵-۱۵ سال سابقه کاری و ۱۷,۴ درصد (۲۰ نفر) از آنها ۱۵-۲۵ سال سابقه کاری و ۵,۲ درصد (۶ نفر) از آنها بیشتر از ۲۵ سال سابقه کاری دارند.

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع مولفه های پژوهش که عبارتند از افسردگی ، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده می شود که نتایج آن در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱ نتایج آزمون جدول کلموگروف-اسمیرنوف به منظور بررسی نرمال بودن توزیع مولفه های پژوهش

مولفه	آماره کلموگروف-اسمیرنوف	سطح معناداری
افسردگی	۰,۰۸۵	۰,۰۵۷
رضایت شغلی	۰,۰۸۴	۰,۰۰۶
کیفیت زندگی کاری	۰,۰۵۸	۰,۰۲۰

در جدول فوق مقادیر آماره کلموگروف-اسمیرنوف و سطح معنی داری آن مشاهده می شود. مشاهده میشود که در رضایت شغلی مقدار سطح معنی ۰,۰۰۶ است که بیشتر از خطای آماری (۰,۰۵) است و همینطور در کیفیت زندگی کاری مقدار سطح معنی ۰,۰۲۰ است که بیشتر از خطای آماری (۰,۰۵) است. بنابراین فرض نرمال بودن توزیع مولفه ها پذیرفته می شود .

فرضیه اول پژوهش: افسردگی براساس رضایت شغلی کارکنان قابل پیش بینی است. به منظور بررسی این فرضیه از رگرسیون خطی با در نظر گرفتن افسردگی به عنوان متغیر ملاک و رضایت شغلی به عنوان متغیر پیش بین استفاده می شود که نتایج آن در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۲ نتایج تحلیل واریانس رگرسیون افسردگی، رضایت شغلی

متغیر	آزمون	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون		۲۷۶۸,۳۷۲	۱	۲۷۶۸,۳۷۲	۷۱,۴۷۵	۰,۰۰۱
رضایت شغلی	باقیمانده	۳۹۸۹,۳۷۴	۱۰۳	۳۸,۷۳۲		
	کل	۶۷۵۷,۷۴۶	۱۰۴			

در جدول بالانتهای تحلیل واریانس مدل رگرسیون خطی با در نظر گرفتن افسردگی به عنوان متغیر ملاک و رضایت شغلی به عنوان متغیر پیش بین ، مجموع مجزورات، درجات آزادی، میانگین مجزورات، F و سطح معنی داری مدل نشان داده شده است. همانطور که ملاحظه می شود سطح معنی داری مدل ۰,۰۰۱ و کمتر از خطای آماری (۰,۰۵) است. یعنی مدل رگرسیونی در نظر گرفته شده معنی دار می باشد و به عبارتی رضایت شغلی میتواند پیش بینی کننده افسردگی کارکنان باشد.

جدول ۳ خلاصه الگوی رگرسیون افسردگی، رضایت شغلی

متغیر	شاخص	R	R ²	انحراف معیار
رضایت شغلی	۰,۶۴۰	۰,۴۱۰	۰,۴۰۴	۶,۲۲۳

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود مقدار مجذور R برابر ۰,۴۰۴ است و این بدین معناست که ۴۰,۴ درصد افسردگی کارکنان با استفاده از مولفه رضایت شغلی قابل پیش بینی است .

جدول ۴ ضرایب رگرسیونی مدل

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضریب بتا	T	سطح معنی داری
	بتا	خطای استاندارد			
عرض از مبدا	۳۹,۶۸۱	۲,۹۲۷		۱۳,۵۵۹	۰,۰۰۱
رضایت شغلی	-۰,۴۷۳	۰,۵۶	-۰,۶۴۰	-۸,۴۵۴	۰,۰۰۱

در جدول فوق مشاهده میشود که سطح معنی داری ضریب رگرسیون برابر ۰,۰۰۱ و کمتر از خطای آماری (۰,۰۵) است و نشان میدهد که مولفه رضایت شغلی در مدل رگرسیونی نقش دارد و از آنجا که این مولفه دارای ضریب رگرسیون منفی میباشد میتوان گفت که این مولفه یعنی رضایت شغلی نقش معکوس در افسردگی کارکنان دارد یعنی با افزایش رضایت شغلی، افسردگی کارکنان کاهش می یابد و بالعکس در نهایت نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون حاکی از این است که رضایت شغلی کارکنان در سطح معنی داری (۰,۰۵) در حدود ۴۰,۴ درصد افسردگی کارکنان را پیش بینی می کند.

فرضیه دوم پژوهش: افسردگی براساس کیفیت زندگی کاری کارکنان قابل پیش بینی است. به منظور بررسی این فرضیه از رگرسیون خطی با در نظر گرفتن افسردگی به عنوان متغیر ملاک و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر پیش بین استفاده می شود که نتایج آن در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۵ نتایج تحلیل واریانس رگرسیون افسردگی ، کیفیت زندگی کاری

متغیر	آزمون	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
کیفیت زندگی کاری	رگرسیون	۴۰۳۶,۹۰۸	۱	۴۰۳۶,۹۰۸	۱۵۲,۸۲۱	۰,۰۰۱
	باقیمانده	۲۷۲۰,۸۳۷	۱۰۳	۲۶,۴۱۶		
	کل	۶۷۵۷,۷۴۶	۱۰۴			

در جدول بالانتایج تحلیل واریانس مدل رگرسیون خطی با در نظر گرفتن افسردگی به عنوان متغیر ملاک و رضایت شغلی به عنوان متغیر پیش بین ، مجموع مجذورات، درجات آزادی، میانگین مجذورات، F و سطح معنی داری مدل نشان داده شده است. همانطور که ملاحظه می شود سطح معنی داری مدل ۰,۰۰۱ و کمتر از خطای آماری (۰,۰۵) است. یعنی مدل رگرسیونی در نظر گرفته شده معنی دار می باشد و به عبارتی کیفیت زندگی کاری میتواند پیش بینی کننده افسردگی کارکنان باشد.

جدول ۶ خلاصه الگوی رگرسیون افسردگی ، کیفیت زندگی کاری

متغیر	شاخص	R	R ²	انحراف معیار
کیفیت زندگی کاری	۰,۷۷۳	۰,۵۹۷	۰,۵۹۳	۵,۱۴۰

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود مقدار مجذور R برابر ۰,۵۹۳ است و این بدین معناست که ۵۹,۳ درصد افسردگی کارکنان با استفاده از مولفه کیفیت زندگی کاری آنها قابل پیش بینی است .

جدول ۷ ضرایب رگرسیونی مدل

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضریب بتا	T	سطح معنی داری
	بتا	خطای استاندارد			
عرض از مبدا	۴۶,۶۶۳	۲,۵۷۲		۱۸,۱۴۲	۰,۰۰۱
کیفیت زندگی کاری	-۰,۴۳۳	۰,۰۳۵	-۰,۷۷۳	-۱۲,۳۶۲	۰,۰۰۱

در جدول فوق مشاهده میشود که سطح معنی داری ضریب رگرسیون برابر ۰,۰۰۱ و کمتر از خطای آماری (۰,۰۵) است و نشان میدهد که مولفه کیفیت زندگی کاری در مدل رگرسیونی نقش دارد و از آنجا که این مولفه دارای ضریب رگرسیون منفی میباشد میتوان گفت که این مولفه یعنی کیفیت زندگی کاری نقش معکوس در افسردگی کارکنان دارد یعنی با افزایش کیفیت زندگی کاری افسردگی کارکنان کاهش می یابد و بالعکس. در نهایت نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون حاکی از این است که کیفیت زندگی کاری کارکنان در سطح معنی داری (۰,۰۵) در حدود ۵۹,۳ درصد افسردگی کارکنان را پیش بینی می کند.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر پیش بینی افسردگی بر اساس رضایت شغلی و کیفیت کاری کارکنان شرکت توسعه صنایع ریلی ایرانیان (ایریکو) بوده است . به منظور بررسی فرضیه اول از رگرسیون خطی با در نظر گرفتن افسردگی به عنوان متغیر ملاک و رضایت شغلی به عنوان متغیر پیش بین استفاده شد نتایج حاکی از این است که سطح معنی داری ضریب رگرسیون برابر ۰,۰۰۱ و کمتر از خطای آماری (۰,۰۵) است و نشان میدهد که مولفه رضایت شغلی در مدل رگرسیونی نقش دارد و از آنجا که این مولفه دارای ضریب رگرسیون منفی میباشد میتوان گفت که این مولفه یعنی رضایت شغلی نقش معکوس در افسردگی کارکنان دارد یعنی با افزایش رضایت شغلی، افسردگی کارکنان کاهش می یابد و بالعکس. علاوه بر این مشاهده میشود که مقدار مجذور R برابر ۰,۴۰۴ است که بیانگر این است که رضایت شغلی کنان در سطح معنی داری (۰,۰۵) در حدود ۴۰,۴ درصد افسردگی کارکنان را پیش بینی میکند. در نهایت بر اساس نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون فرضیه اول در پژوهش حاضر تایید میشود بدین معنی که افسردگی بر

اساس رضایت شغلی کارکنان قابل پیش بینی است. نتایج پژوهش های انجام شده توسط کیم و همکاران (۲۰۲۳)، مون و همکاران (۲۰۲۱)، سلما و حسن (۲۰۲۱)، تاتسوس^۴ و همکاران (۲۰۱۹)، گیواکی^۵ و همکاران (۲۰۱۸)، چادی و هتچکو^۶ (۲۰۱۸)، چوی^۷ و همکاران (۲۰۱۷)، ناکاتا و همکاران (۲۰۱۷)، پورصادقیان و همکاران (۲۰۱۶)، کاوادا و یوشیمورا (۲۰۱۲)، خضرای و همکاران (۱۳۹۹) با نتایج این پژوهش همسو می باشد. به عنوان مثال کیم و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی نشان می دهند که رضایت شغلی یک عامل مهم تأثیرگذار بر افسردگی در میان کارگران است، تاتسوس و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی عنوان میکنند که رضایت شغلی به طور قابل توجهی پیشرفت افسردگی را پیش بینی می کند. ناکاتا و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی بیان میکنند که کاهش رضایت شغلی به شدت با افزایش علائم افسردگی مرتبط است، به طوری که شرکت کنندگانی که رضایت شغلی پایین را گزارش می دهند، ۷۵ تا ۸۸ درصد احتمال ابتلا به افسردگی بیشتری دارند. انصاری و همکاران (۱۳۹۷) رضایت شغلی را به صورت یک رضایت کلی در اغلب شرایط شغلی خاص شامل: پرداخت، ترفیع، امنیت و غیره میدانند در واقع رضایت شغلی، انعکاس مثبت نگرش و احساس فرد است که نسبت به شغل خود ابراز می کند. رضایت شغلی نقش مهمی در پیش بینی افسردگی در افراد دارد. مطالعات به طور مداوم نشان داده اند که رابطه معکوس بین رضایت شغلی و علائم افسردگی وجود دارد و رضایت شغلی بالاتر با سطوح پایین افسردگی مرتبط است (لیو و همکاران، ۲۰۲۳). عواملی مانند ماهیت کار، افزایش حقوق و رضایت کلی شغلی به عنوان پیش بینی کننده های قابل توجه علائم افسردگی شناسایی شده اند (هوت^۸، ۲۰۲۴). علاوه بر این، مشخص شده است که رضایت شغلی بر سلامت روان و بهزیستی تأثیر می گذارد، رضایت شغلی بالاتر منجر به سطوح پایین تر از علائم افسردگی، جسمی، اضطراب و اختلال عملکرد اجتماعی و همچنین رضایت بیشتر از زندگی و بهزیستی روانشناختی در مردان و زنان میشود (ماتود و همکاران، ۲۰۲۴). این یافته ها بر اهمیت ارتقای رضایت شغلی برای کاهش خطر افسردگی و افزایش سلامت روان کلی در افراد تأکید می کند.

به منظور بررسی فرضیه دوم از رگرسیون خطی با در نظر گرفتن افسردگی به عنوان متغیر ملاک و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر پیش بین استفاده شد نتایج حاکی از این است که سطح معنی داری ضریب رگرسیون برابر ۰,۰۰۱ و کمتر از خطای آماری (۰,۰۵) است و نشان میدهد که مولفه کیفیت زندگی کاری در مدل رگرسیونی نقش دارد و از آنجا که این مولفه دارای ضریب رگرسیون منفی میباشد میتوان گفت که این مولفه یعنی کیفیت زندگی کاری نقش معکوس در افسردگی کارکنان دارد یعنی با افزایش کیفیت زندگی کاری افسردگی کارکنان کاهش می یابد و بالعکس. علاوه بر این مشاهده میشود که مقدار مجذور R برابر ۰,۵۹۳ است که بیانگر این است که کیفیت زندگی کاری کنان در سطح معنی داری (۰,۰۵) در حدود ۵۹,۳ درصد افسردگی کارکنان را پیش بینی میکند. در نهایت بر اساس نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون فرضیه دوم در پژوهش حاضر تایید میشود بدین معنی که افسردگی بر اساس کیفیت زندگی کاری کارکنان قابل پیش بینی است. نتایج پژوهش های انجام شده توسط سوتریا و همکاران (۲۰۲۳)، گودا و همکاران (۲۰۲۲)، اختر و همکاران (۲۰۲۱)، بخشی و همکاران (۲۰۱۸)، کسانی و همکاران (۱۳۹۳)، توکلی زاده و همکاران (۲۰۱۵)، بهمنی^۹ و همکاران (۲۰۱۰) با نتایج این پژوهش همسو می باشد. به عنوان مثال اختر (۲۰۲۱) در پژوهشی عنوان میکند که کیفیت زندگی کاری به طور موثری افسردگی را پیش بینی میکند و کارکنان زن کیفیت زندگی کاری پایین تر و افسردگی، اضطراب و استرس بیشتری را نسبت به کارکنان مرد تجربه می کنند. بخشی و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی

-
1. Kim
 2. Moon
 3. Salma & Hasan
 4. Tatsuse
 5. Givaki
 6. Chadi & Hetschko
 7. Choi
 8. Kawada & Yoshimura
 1. Liu
 2. Hout
 3. Akhtar
 4. Behmani

عنوان میکنند افزایش QWL می تواند منجر به کاهش میزان افسردگی، اضطراب و استرس در بین کارکنان شود، همانطور که در محیط های مراقبت های بهداشتی نشان داده شده است که در آن همبستگی های منفی قابل توجهی یافت شده است. افسردگی از اختلالات شایع روانپزشکی است، و یکی از شایعترین مسائلی است که امروزه دیده می شود، افسردگی نشانگر احساس کسالت روان، کمبود انرژی، از دست رفتن توان، ناامیدی، بی فایده بودن، بی علاقه و بدبینی است (کسانی و همکاران، ۱۳۹۳). کیفیت زندگی کاری به معنای دادن فرصت به کارکنان برای تصمیم گیری درباره محصولات یا خدمات شغل، یا مکان شغل شان که می خواهند آن را با اثربخش ترین وضعیت ارائه دهند می باشد و اگر کار در شرایط روان شناختی سالم و با کشش ها و همکاری متقابل انجام گیرد، بالا رفتن کیفیت زندگی کاری و رشد و نوعی احساس مثبت به کار و محیط آن به نام رضایت شغلی منجر می شود. این احساس علاوه بر تامین نیازها و تحقق اهداف فردی و سازمانی سبب سلامت جسمی و روانی و وفاداری و بالا رفتن اثربخشی و کارایی سازمان نیز می شود (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۴). به منظور عملیاتی کردن مفهوم کیفیت زندگی کاری و یافتن تعبیر عملی آن میتوان گفت که این مفهوم زمانی به بهترین وجه قابل درک خواهد بود که آن را به عنوان یک هدف، به عنوان فرآیندی که آن هدف را محقق می نماید و به عنوان فلسفه های که تعیین کننده روش مدیریت کارکنان است در نظر بگیریم (گودرزی و رشیدی، ۱۴۰۰).

بررسی عواملی از جمله استرس، اضطراب^۱ و افسردگی^۲ و همچنین رضایت شغلی^۳ کارکنان برای بررسی میزان بهره وری کارکنان در همه سازمانها و کارخانه های دولتی و خصوصی از ضروریات است (خضایی و همکاران، ۱۳۹۹). از این رو در پژوهش حاضر به بررسی این مهم در کارکنان حوزه حمل و نقل پرداخته شد از آن جهت که کشور ایران به دلیل وسعت زیاد، دسترسی به آبهای آزاد، برخورداری از بندر اقیانوسی و استراتژیک چابهار، قرار گرفتن در مسیر چهارراه ریلی دنیا و البته دسترسی به بازار بزرگ ترانزیت ریلی کشورهای آسیای میانه در جابجایی کالاها توسط راه آهن، توان بسیار بالایی دارد، از این رو بخش حمل و نقل به ویژه حمل و نقل ریلی جایگاه ویژه ای در برنامه ریزی های ملی به خود اختصاص داده است و به دلیل داشتن نقش زیربنایی تأثیر فراوانی بر فرآیند رشد اقتصادی کشور دارد (مجیدی و احمدی، ۱۳۹۸). نتایج این پژوهش بر اهمیت توجه به عوامل سازمانی مانند رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در پیش بینی و پیشگیری از افسردگی تأکید می کند، مدیران شرکت ها از جهت بهبود بخشیدن هر چه بیشتر سلامت روان کارکنان خود باید بیش از پیش به این مهم تأکید ورزیده و از حضور مشاورین و روانشناسان به منظور کاهش آثار سوء این مشکلات بر جسم و روان کارکنان بهره گیرند. بهبود شرایط کاری، افزایش حمایت سازمانی و ایجاد تعادل بین کار و زندگی شخصی می تواند به کاهش سطح افسردگی و ارتقای سلامت روان کارکنان کمک کند. سازمان ها باید با اجرای برنامه های آموزشی، مشاوره های روان شناختی و سیاست های حمایتی، به بهبود رفاه کارکنان خود توجه ویژه ای داشته باشند. پیشنهاد میشود پژوهش های آتی در سازمان ها و صنایع مختلف انجام شود تا تعمیم پذیری نتایج افزایش یابد و مداخلات سازمانی برای بهبود رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان طراحی و تأثیر آن ها بر کاهش افسردگی کارکنان ارزیابی شود.

منابع

- افروز، جواد. (۱۴۰۰). بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی بر افسردگی و موفقیت تحصیلی دانشجویان. مجله روانشناسی، شماره ۴، ۳۶۰-۳۷۰.
- تفرشی، علی. (۱۳۹۸). پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی. فصلنامه آموزش مشاوره و روان درمانی، ۱(۸).
- خضرای، تورج، رعیت پیشه، علی، حیدری، زینب، جانی‌زاده، سوسن. (۱۳۹۹). بررسی میزان استرس، اضطراب و افسردگی در محیط کار و ارتباط آن با رضایت شغلی کارکنان سلامت شهرستان فسا. مجله دانشگاه علوم پزشکی فسا، ۱۰(۳)، ۲۶۱-۲۶۲.
- رسولی، رضا، حرمتی، سمیه. (۱۳۹۴). بررسی نقش منابع انسانی به عنوان سرمایه اجتماعی در توسعه کشور. دومین همایش بین‌المللی مدیریت اقتصاد و توسعه، ۳ دی ۹۴.
- کتبی، فرشته، نقیلو، زینب، نامور، مجید. (۱۴۰۰). کیفیت زندگی کاری و نقش آن در بی‌تفاوتی سازمانی معلمان ورزش. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۱۰(۲)، ۲۴۵-۲۶۰.
- کسانی، عزیز، نیازی، محسن، منتی، رستم، علی محمدی، یوسف، و منتی، والیه. (۱۳۹۳). ارتباط افسردگی و کیفیت زندگی در پرستاران: کاربرد مدل تحلیل مسیری. مدیریت پرستاری، ۳(۲)، ۶۱-۶۹.
- گودرزی، محمد، رشیدی، اسماعیل. (۱۴۰۰). بررسی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و تاثیر آن در بهره‌وری سازمان با مدل والتون (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج). فصلنامه علمی نگرش‌های نوین بازرگانی، ۱(۴).
- مجیدی، راضیه السادات، میرهادی، محمد احمدی، سید عباس (۱۳۹۸). بررسی جغرافیایی شبکه ریلی ایران به لحاظ پراکندگی با رویکرد آمایش سرزمین. مجله آمایش جغرافیایی فضا فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه گلستان. ۹(۳۳)، ۹۷-۱۴۴.
- مظفری، محمد، مهدی مقدم، ناهید. (۱۳۹۵). تاثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی. کنفرانس بین‌المللی مدیریت تغییر و تحول، تهران ۹۵.
- میرکمالی، سید محمد، مزاری، ابراهیم، خباره، کبری، ذوقی‌پور، سودابه. (۱۳۹۴). شناسایی عوامل استرس‌زای شغلی و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه بیرجند). مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۴)، ۱۱۱۳-۱۱۳۳.
- نوری، محمد حسین. (۱۴۰۲). تاثیر سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی بر خودکارآمدی کارکنان آموزش و پرورش قزوین. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر.

- Akhtar, A. (2021). Quality of work-life and internalizing psychological problems among industrial employees. *Webology*, 18(3).
- Ansari, S., Bashiripor, A., Varmazyar, S., & Alizade, E. (2018). Structural equation modeling of occupational stress effect on job satisfaction in military personnel. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*, 5(1), 16-24.
- Bakhshi, E., Moradi, A., Naderi, M. R., & Kalantari, R. (2018). Associations of the quality of work life and depression, anxiety, and stress in the employees of healthcare systems. *Patient Safety and Quality Improvement Journal*, 6(1), 662-667.
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of work life and work-life balance. *Journal of Human Values*.

- Behmani, R. K., Kaushik, N., & Mehta, S. (2010). A study of quality of work life, mental health and burnout among the employees. Amity University Rajasthan .
- Budiarti, I., & Setiawan, D. (2018). Quality analysis of work life and job stress in effect on the performance of employees. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 225.
- Chadi, A., & Hetschko, C. (2018). The magic of the new: How job changes affect job satisfaction. *Journal of Economics and Management Strategy*, 27(1), 23-39.
- Choi, S.-C., Lee, J.-S., Sim, S.-Y., Lee, J.-H., & Park, J.-H. (2017). The effect of job stress and depression on job satisfaction among workers in small and medium-sized enterprises. *Journal of Convergence Information Technology*, 7(1), 1-9.
- Crawford, E. L. (2019). Examining the effects of brain education on employee stress management, work performance, relationships, and well-being. Brandman University.
- Crisci, A., Sepe, E., & Malafronte, P. (2019). What influences teachers' job satisfaction and how to improve, develop and reorganize the school activities associated with them. *Quality & Quantity*, 53(5), 2403-2419.
- Cocker, F., Sanderson, K., & LaMontagne, A. D. (2017). Estimating the economic benefits of eliminating job strain as a risk factor for depression. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(1), 12-17.
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: The use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*, 26, 871-892.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2021). The Impact of Job Satisfaction on Mental Health: A Meta-Analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26 (3), 207-220.
- Goda, A. M., El Hossiney, M., & Ghanem, E. A. (2022). Associations between quality of work life and depression, anxiety, and perceived fatigue among teaching staff of faculty of medicine. *Egyptian Journal of Community Medicine*, 41(2), 93-100.
- Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios, S. A. (2021). Workplace Stressors and Health Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 106 (5), 672-689.
- Givaki, E., Davoudi, H., Manzari, A. R., & Alipour, K. S. (2018). Job satisfaction prediction based on job motivation and emotional intelligence of managers and employees. *Journal of Applied Research*, 1(7), 112-118.
- Goodwin, N. H., Ballou, B., & Norman, H. (2017). Quality of work life. *Strategic Finance*, 4(8), 56-59.
- Goswami, I., & Dsilva, N. R. (2019). Impact of job satisfaction and job stress on employees' life in Mumbai's hospitality sector: An empirical study using SEM. *Journal of Strategy and Management*, 12(3), 330-346.
- Hout, H. A. (2024). The relationship between teacher's job satisfaction and symptoms of depression. *Journal of Educational Psychology*.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2021). Job Attitudes and Employee Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Management*, 47 (5), 1245-1280.
- Kawada, T., & Yoshimura, M. (2012). Results of a 100-point scale for evaluating job satisfaction and the Occupational Depression Scale questionnaire survey in workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 54(4).
- Kim, S., Gil, M., & Min, E.-J. (2023). Machine learning models for predicting depression in Korean young employees. *Frontiers in Public Health*.
- Kulbat, A., Karwańska, A., Kulbat, M., Brzychczy, P., Majcher, M., Górska, D., Sierpień, M., Majcher, M., Świercz, K., & Pikulicka, A. (2023). Impact Of Physical Activity And Health

- Education On The Development Of Depression. *Journal of Education, Health and Sport*, 13(4), 188–195
- Liu, Y., Yang, X., Wu, Y. J., Xu, Y., Zhong, Y., & Yang, S. (2023). The relationship between job satisfaction and depressive symptoms among Chinese adults aged 35–60 years: The mediating role of subjective well-being and life satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3).
- Matud, M. P., Tovar, L. S., Hernández-Lorenzo, D. E., & Sanchíz, D. C. (2024). Job satisfaction, mental symptoms, and well-being in adult workers: A gender analysis. *Psychiatry International*, 5(2), 253-267.
- Moon, N. N., Mariam, A., Sharmin, S., Islam, M. M., Nur, F. N., & Debnath, N. (2021). Machine learning approach to predict the depression in job sectors in Bangladesh. *Journal of Data Science*, 2, 100058.
- Nakata A. Long working hours, job satisfaction, and depressive symptoms: a community-based cross-sectional study among Japanese employees in small- and medium-scale businesses. *Oncotarget*. 2017 May 23;8(32):53041-53052.
- Salma, U., & Hasan, M. (2020). Relationship between job satisfaction and depression, anxiety and stress among the female nurses of Dhaka Medical College and Hospital, Bangladesh. *Public Health Research*, 10(3), 94-102.
- Shchetinina, L. V., Rudakova, S., Danylevych, N., & Tsiopa, A. R. (2022). Quality of working life: Analysis, evaluation, prospects. *Business Inform.*
- Sirgy, M. J., Lee, D. J., & Yu, G. B. (2021). Work-Life Balance and Well-Being: A Review of the Literature. *Journal of Business and Psychology*, 36 (4), 567-584.
- Smith, J., & Brown, T. (2023). The impact of depression on work performance and occupational health. *Journal of Occupational Psychology, Health & Well-Being*, 12(3), 45-60.
- Sotiria, B., Ioannis, M., Meimet, E., Dimitriadou, I., & Gialama, M. (2023). Quality of working life in relation to occupational stress, anxiety and depression of workers in primary and secondary healthcare workplaces. *Research Square*.
- Tatsuse, T., Sekine, M., & Yamada, M. (2019). The contributions made by job satisfaction and psychosocial stress to the development and persistence of depressive symptoms: A 1-year prospective study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(3), 190-196.
- Tavakolizadeh, J., Jamali, Z., & Safarzade, S. (2015). Role of depression, anxiety and demographical factors in predicting the quality of life of retired elderly of Gonabad City. *Internal Medicine Today*, 21(4), 129-135.
- Wang, Y., Ramos, A., Wu, H., Liu, L., & Yang, X. (2022). The Role of Job Insecurity in Employee Mental Health: A Longitudinal Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64 (2), 123-135.
- YeongKyong, O. (2019). Mediating effect of job satisfaction in the impact of depression on life satisfaction of the working elderly. *The Journal of the Korea Contents Association*.

Prediction of depression based on job satisfaction and quality of work life of employees

Seyedeh Forough Fathi¹, Dr. Jafar Pouyamanesh ²

Abstract

Depression is one of the most common mental disorders in workplaces that can have negative effects on employees' productivity and mental health. The present research was conducted with the aim of predicting depression based on job satisfaction and quality of work life of the employees of Iranian Railway Industries Development Company (IRICO) in Abhar. This research is a correlational type in terms of its basic purpose and method. The statistical population of this research was all the employees of Iranian Railway Industries Development Company (IRICO), whose number of employees was 160, and 113 people were considered as a sample according to Morgan's table, who were selected from among the employees and by regular random sampling, and were tested on the Aaron Beck Depression Questionnaire (BDI) created in 1961, the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ) created in 1967, and Walton's Quality of Work Life (QWL) created in 1961. Made in 1973, they answered. Also, Kolmogorov-Smirnov test was used to check the normality of data distribution and linear regression analysis was used to predict depression based on two components of job satisfaction and quality of work life, and the data were analyzed by SPSS 27 software. The results obtained from the linear regression analysis indicate that the significance level of job satisfaction and the quality of work life are both 0.001 and less than the statistical error (0.05), that is, the considered regression model is significant and the job satisfaction of employees at a significant level (0.05) in about 40.4% and the quality of work life of employees at a significant level (0.05) in about 59.3% are able to predict the depression of employees of Irico company. These findings can be the basis of strategies to improve working conditions and reduce depression in organizations.

Keywords: depression, job satisfaction, quality of work life, IRICO Company

1. Department of Counseling, Abhar branch, Islamic Azad university, Abhar, Iran

2. Department of Psychology, Abhar branch, Islamic Azad university, Abhar, Iran