

واکاوی تأثیر ادراک از سیاست های سازمانی بر تحریک با نقش میانجی اضطراب و افسردگی و تأثیر تحریک بر بهزیستی فضیلت طلبانه کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس)

مجتبی وزینی افضل* - عباسعلی رستگار** - محمد کشاورز*** - اقبال جعفری****

کارشناسی ارشد پردیس فارابی دانشگاه تهران - دانشیار گروه آموزشی مدیریت بازرگانی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران - دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی - رفتار سازمانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ادراک از سیاست‌های سازمانی بر تحریک ضمن بررسی نقش میانجی اضطراب و افسردگی و همچنین تأثیر تحریک بر بهزیستی فضیلت طلبانه انجام شده است. این مطالعه از لحاظ هدف کاربردی، از نوع توصیفی و با روش پیمایشی انجام شده است. نمونه آماری در این مطالعه ۱۲۷ نفر از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس است که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. به منظور تحلیل داده‌ها، روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار Smart PLS2 مورد استفاده قرار گرفت. جهت سنجش روایی از روایی همگرا بهره گرفته شد و به منظور سنجش قابلیت اعتماد، آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفت و ضریب آن برای تمام سازه‌های پژوهش بیشتر از ۰/۷ می‌باشد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد ۲۸ گویه‌ای (برای سنجش متغیر ادراک از سیاست‌های سازمانی از پرسشنامه کاسمار و کارلسون (۱۹۹۷)؛ برای سنجش اضطراب از مقیاس فیتزپاتریک و همکاران (۲۰۱۷)؛ برای سنجش افسردگی از مقیاس باس و همکاران (۲۰۱۸)؛ برای سنجش تحریک از مقیاس گیویا و همکاران (۲۰۰۰) و برای سنجش بهزیستی فضیلت‌طلبانه از مقیاس واترمن (۲۰۱۱)) استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که ادراک از سیاست‌های سازمانی بر اضطراب، افسردگی و تحریک تأثیر مثبت و معناداری دارد. اضطراب و افسردگی نیز تأثیر مثبت و معناداری بر میزان تحریک کارکنان می‌گذارد. اما نتایج پژوهش بیانگر تأثیر منفی و معنادار تحریک بر بهزیستی فضیلت طلبانه کارکنان بود. همچنین اضطراب و افسردگی، تأثیر ادراک از سیاست‌های سازمانی بر تحریک را میانجی‌گری می‌کنند.

کلمات کلیدی: ادراک از سیاست‌های سازمانی، تحریک، افسردگی، اضطراب، بهزیستی فضیلت‌طلبانه کارکنان.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۸/۱۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۳۰

*Email: mojtaba.vazini16@gmail.com (نویسنده مسئول)

**Email: a_rastgar@semnan.ac.ir

***Email: m.keshavarz2050@gmail.com

****Email: eghbal.jabari@semnan.ac.ir

مقدمه

یکی از مهم‌ترین دارایی‌های هر سازمان منابع انسانی آن است و منابع انسانی شامل افرادی با احساس هستند که اگر انگیزه کافی داشته باشند، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان بکار می‌گیرند (زوار و همکاران، ۱۳۹۵). بنابراین توجه به بهزیستی روانی در تمام عرصه‌های زندگی از جمله زندگی کاری افراد بسیار مهم است (قره‌بیگللو، ۱۳۹۷). سازمان موفق سازمانی است که در کنار نتایج کاری و توسعه سازمانی به توسعه فردی کارکنان خود نیز اهمیت دهد و از این طریق، درگیری بیشتری بین سازمان و کارکنان ایجاد نماید و موجبات شکوفایی فردی و سازمانی را مهیا سازد. در این میان ایجاد بهزیستی فضیلت‌طلبانه^۱ در کارکنان می‌تواند موجبات رشد کارکنان را فراهم آورد. اگر چه بهزیستی از مفاهیم و سازه‌های دانش روان‌شناسی بشمار می‌رود، ولی پیشینه‌ای به قدمت تاریخ فلسفه یونان دارد. با یک بررسی تاریخی فضیلت-طلبی و توجه به دیدگاه‌های فلسفی بهزیستی از دو سنت نام برده‌اند. سنت لذت‌گرایی^۲ که شامل لذت و شادکامی است و سنت دوم، فضیلت‌گرایی^۳ است. سنت بهزیستی فضیلت‌طلبانه فراتر از کسب لذت رفته و شامل شکوفایی و مورد توجه قرار دادن یا طبیعت واقعی انسان است (رحیمی‌نژاد و رحیمی جعفری، ۱۳۹۵). تمرکز بهزیستی فضیلت‌طلبانه بر عوامل موثر بر رشد فردی و تحقق پتانسیل انسان است. دیدگاه بهزیستی فضیلت‌طلبانه به عنوان وضعیت بلندمدت عملکرد روانی مثبت در نظر گرفته می‌شود که ناشی از تعامل با توسعه متنوع و چالش‌های موجود در زندگی، معنا و خود بازتابی است (رایان و دسی^۴، ۲۰۰۱). روان‌شناسی مثبت شامل منابع ترویجی و مطالعه بر بهزیستی، شادکامی و سلامت روانی است (دی-فابیو و پالازشی^۵، ۲۰۱۵). تعریف جامع بهزیستی شامل دو مفهوم اصلی کلاسیک می‌باشد: دیدگاه لذت‌گرایی و فضیلت‌طلبانه (رایان و دسی، ۲۰۰۱). بهزیستی لذت‌گرا به تجربه ذهنی از لذت اشاره می‌کند، بدون توجه به

منابعی که از آن لذت بدست می‌آید (کانمن، داینر و اسواتز^۶، ۱۹۹۹). دستورالعمل انجمن روان‌شناسی آمریکا اهمیت دیدگاه پیشگیرانه در بهزیستی و سلامتی روان را نشان می‌دهد (هاج و همکاران^۷، ۲۰۰۷). برنامه‌های پیشگیرانه کاهش عوامل خطر و افزایش عوامل محافظتی که می‌توانند نتایج منفی را کاهش دهند، را نشان می‌دهد (کنی و هاج^۸، ۲۰۰۹). فعالیت‌های بهزیستی فضیلت‌طلبانه با فرصت‌هایی برای پیشبرد پتانسیل‌های شخصی خود همراه است. آنها با تعادل چالش و مهارت مشخص می‌شوند و با اهداف روشن، با سرمایه‌گذاری تلاش‌های زیاد و با تجربه مورد علاقه مرتبط هستند. در مقابل فعالیت‌های لذت‌گرایی ارتباطات قوی‌تری با احساس آرامش، هیجان، محتوا، شادکامی و فراموش کردن مشکلات شخصی خود دارد. در حالیکه بهزیستی لذت‌گرایی و فضیلت‌طلبانه هر دو مثبت هستند، واترمن^۹ (۲۰۰۸) پیشنهاد کرده است که بهزیستی فضیلت‌طلبانه ترجیح داده شود، زیرا این فرصت را برای افراد فراهم می‌کند تا توانایی بالقوه خود را توسعه دهند. اما در این بین عواملی نیز وجود دارند که سطح بهزیستی فضیلت‌طلبانه را کاهش داده و مانع از استفاده آن در سازمان و بین کارکنان می‌شوند. از جمله این عوامل بی‌انگیزگی یا تحریک^{۱۰} است (واترمن، ۲۰۰۸). معنای تحریک دقیقاً به معنای "بدون انگیزه" است و این وضعیت بی‌نظمی انگیزشی است که در آن افراد کمی انرژی و تلاش لازم جهت انجام امور را دارند. در تئوری خود مراقبتی، تحریک در مقابل انگیزه مستقل و انگیزه کنترل شده قرار دارد (رایان و دسی، ۲۰۰۱). انگیزه مستقل، با سطوح بالایی از انگیزه ذاتی و قانون شناخته شده، مشخص می‌شود که نشان دهنده اهداف رفتاری است که ریشه در تمایل به عمل کردن از علاقه و انگیزه درونی یا حس ارزشی و اهمیت دارد. انگیزه کنترل شده با

6. Kahneman
7. Hage
8. Kenny & Hage
9. Waterman
10. Amotivation

1. Eudaimonic Wellbeing
2. Hedonism
3. Eudaimonic
4. Ryan & Deci
5. Di Fabio & Palazzeschi

و گروه‌هایی است که دارای ارزش‌ها، اهداف و منافع مختلف هستند. این امر موجب می‌شود تا نسبت به دستیابی به منابع سازمانی، اختلاف و تعارض و تضاد بوجود آید و رفتار سیاسی در درون سازمان‌ها و در میان کارکنان شکل گیرد. سیاست سازمانی به مثابه فعالیت‌ها و تاکتیک‌های نفوذ می‌باشد و از طرفی می‌تواند تاکتیک-هایی که کارکنان برای نفوذ بر دیگران جهت نیل به حداکثرسازی نفع شخصی دارند، باشد (کیپنیس و همکاران^۶، ۲۰۰۹). ادراک از سیاست سازمانی درجه ای است که کارکنان محیط کار خود را به عنوان محیطی سیاسی می‌بینند که در آن هرکس به دنبال حداکثرسازی منافع شخصی خود و بالا بردن مقام و منزلت خود می‌باشد (کاسمار و کارلسون، ۲۰۰۵).

فریس و همکاران (۱۹۸۹) سه پیشنهاد برای ادراک از سیاست سازمانی دارند. کارکنان ممکن است سازمان را ترک کنند، در سازمان بمانند ولی درگیر نشوند، یا ممکن است در سازمان بمانند و فعالیت سیاسی انجام دهند. با توجه به این حالات قابل تصور می‌توان بیان نمود کسانی که محیط سازمان را سیاسی درک می‌کنند اغلب آن را استرس‌زا، مبهم و ناامید کننده می‌دانند (جعفریانی و همکاران^۷، ۲۰۱۲). پژوهشگران استدلال کرده‌اند که ادراک سیاست استرس‌زا و مضر است و آثار منفی بالقوه‌ای بر حوزه گسترده ای از پیامدهای کاری و فردی دارد (هاجکینسون و فورد^۸، ۲۰۰۸). شواهدی قوی مربوط به ارتباط ادراک از سیاست‌های سازمانی با پیامدهای منفی متنوع برای افراد و مدیران، سازمان‌ها وجود دارد (اولا و همکاران، ۲۰۱۱). اضطراب بخش اجتناب‌ناپذیر و ضروری زندگی است (کیتزل چیتی^۹، ۲۰۰۵)، پدیده‌ای فراگیر و تجربه عمومی بشر، که برای بقا و رشد ضروری است و بر هر فردی بدون توجه به سن، جنس، نژاد، شرایط اقتصادی یا سطح آموزش اثر می‌گذارد (آوکی و همکاران^۹، ۲۰۱۱).

سطوح بالایی از قوانین خارجی و مقررات درونی مشخص می‌شود، که نشان دهنده اهداف رفتاری است و تلاش برای دستیابی به جذابیت یا اجتناب از انگیزه غیرقابل توجه یا مطابقت با تقاضای داخلی (مانند کمال‌گرا) و احساسات (مقدمه درونی) است. با تحریک، فرد دلیلی برای انجام امور ندارد، نه انگیزه درونی، نه مقررات مشخص شده، نه مقررات خارجی یا مقررات درون سازمانی. فرد یا کاری انجام نمی‌دهد و یا بدون هدف و دلیل کار می‌کند (چئون و ریو^۱، ۲۰۱۵). شناسایی و پیشگیری از عوامل زمینه‌ساز تحریک در کارکنان می‌تواند عوامل مضر و زیان بار آن را در سازمان و در زندگی کاری افراد کاهش دهد.

سیاست‌های سازمانی بیانگر نوعی اقدامات پیش‌برنده، نادرست و دستکاری شده است که سیستم‌های رسمی یک سازمان را دور می‌زند و هدف آن تقویت پایه‌های قدرت برای بدست آوردن منابع سازمانی می‌باشد (زهید و همکاران^۲، ۲۰۱۹). با توجه به بررسی‌های بعمل آمده می‌توان بیان نمود که ادراک از سیاست‌های سازمانی می‌تواند خود را در رفتارهای افراد نشان دهد که از این رفتارها می‌توان به افسردگی، اضطراب و تحریک کارکنان اشاره نمود. ادراک از سیاست‌های سازمانی، محصول تفسیر سیاسی عده‌ای از اعضای سازمان از رفتارهای دیگران، رویدادهای سازمان و محیط کاری است، کسانی که خود نیز اهل سیاست بازی‌اند (فریس و همکاران^۳، ۱۹۹۶). متغیرهای گوناگونی در سطح هر سازمانی می‌توانند پیامدها و نتایج کاری کارکنان هر سازمانی را از خود متأثر سازند (چو و همکاران^۴، ۲۰۰۹). در این میان رابطه بین سیاست ادراک شده در سازمان و پیامدهای کار، از آنجا مهم است که تقریباً هر عضوی از سازمان دارای قدرت است و آن را از جهات مختلفی برای بدست آوردن سود و منفعت در محیط کاری خودش مورد استفاده قرار می‌دهد (رحمان سرشت و فیاضی، ۱۳۸۷). سازمان متشکل از افراد

6. Jafariani
7. Hodgkinson & Ford
8. Kittrell Chitty
9. Aoki

1. Cheon & Reeve
2. Zahid
3. Ferris
4. Cho
5. Kipnis

خارج خواهد کرد. بهزیستی فضیلت طلبانه به عنوان عامل موثری بر رشد فردی و تحقق پتانسیل انسان بوده و می-تواند عامل تأثیرگذاری بر سلامت روانی کارکنان باشد. ارزیابی سلامت روانی از بهزیستی فضیلت طلبانه می-تواند با ویژگی های عملکرد روانی مثبت مانند استقلال، رشد شخصی، هدف زندگی رابطه مثبت ایجاد نماید (فادا و همکاران^۴، ۲۰۱۷).

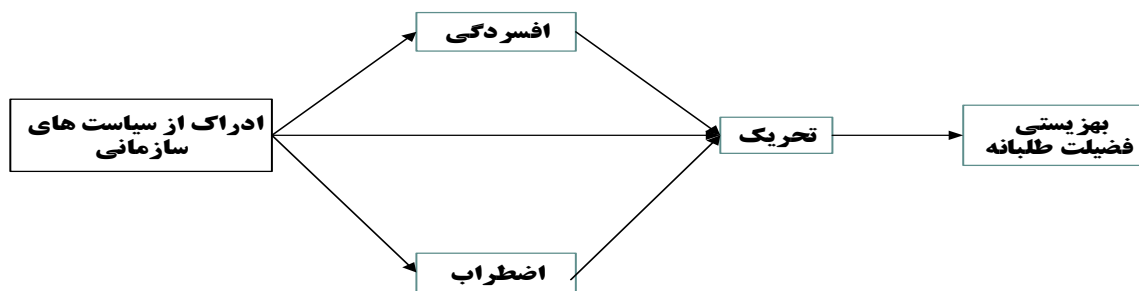
از جمله نهادهایی که امروزه نقش مهمی در توسعه و تعمیم ورزش و همچنین تقویت روحیه سالم در افراد جامعه دارند ادارات ورزش و جوانان می-باشند (قربانی قهفرخی و همکاران، ۱۳۹۷). ادارات ورزش و جوانان مانند دیگر سازمان های انسان محور، به نیروی انسانی شایسته و با نشاط نیازمند هستند (نظری و همکاران، ۱۳۹۶).

در سازمان های ورزشی نیز مانند سایر سازمان ها قواعد مدیریت رفتار سازمانی حاکم است و مدیران این سازمان ها می-توانند زمینه ساز بهره‌وری بیشتری گردند (نیازی تبار و همکاران، ۱۳۹۲).

بر همین اساس هدف از پژوهش حاضر مطالعه اثر ادراک از سیاست های سازمانی بر سه متغیر اضطراب، تحریک و افسردگی در وهله اول و سپس اثر ادراک از سیاست های سازمانی بر تحریک با توجه به نقش میانجی دو متغیر اضطراب و افسردگی است. همچنین تأثیر تحریک بر بهزیستی فضیلت طلبانه کارکنان نیز مورد بررسی قرار می-گیرد.

اگر چه برخی اضطراب ها طبیعی و لازم هستند، اما چنانچه اضطراب شدید، مداوم یا تکراری باشد، فرد قادر به مقابله موثر با آن نباشد یا منابع حمایتی اندکی باشند، اضطراب پدیده ای منفی تلقی می-شود که می-تواند باعث بیماری-های جسمی و اختلالات روانی شود. کار، که بخش عمده-ای از زندگی اجتماعی انسان را تشکیل می-دهد، می-تواند منبع مهمی برای اضطراب باشد (لاودو^۱، ۲۰۰۱). در طی سال های متعددی افسردگی به عنوان یک مشکل روانی در زندگی شناخته شده است. این اختلال یکی از شایع-ترین بیماری های ناتوان کننده در کشورهای مختلف است. اختلال افسردگی در واقع بیماری گسترده و آسیب زایی است که می-تواند هر فردی را از هر نژاد و قشری مبتلا سازد (فلاح و همکاران^۲، ۲۰۱۱). افسردگی می-تواند به شدت رفتار، شناخت، هیجان و عملکرد جسمی و بین فردی کارمند مبتلا را تحت تأثیر قرار دهد. کارمندان افسرده دقت کمی را در خصوص ایمنی کار از خود نشان می-دهند و در معرض بیشتر صدمات شغلی و تصادفات قرار دارند. علاوه بر این افسردگی منجر به تخریب جو کاری و ایجاد تنش در روابط بین فردی و فرآیندهای اجرایی می-شود (کلندر و همکاران^۳، ۲۰۰۶).

آنچه می-توان از پژوهش های انجام شده بدست آورد، رابطه معنادار ادراک از سیاست های سازمانی بر رفتارهای فردی است. بر اساس نظر نویسندگان مختلف ادراک از سیاست های سازمانی می-تواند مضر و استرس زا باشد. از جمله این رفتارهای مضر برای کارکنان می-تواند اضطراب، تحریک و افسردگی باشد. که هر کدام از این عوامل می-تواند بر بهره وری و عملکرد فردی و سازمانی تأثیرگذار باشد و نهایتاً این عوامل بر بهزیستی فضیلت طلبانه کارکنان را دچار چالش می-نماید و آنان را از تعادل



شکل ۱. بیانگر مدل پژوهش می‌باشد.

کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس می‌باشد و روش جمع‌آوری داده‌ها به صورت نمونه‌گیری در دسترس است، به این صورت که به نسبت مشخصی از جمعیت کل کارکنان اداره ورزش و جوانان استان فارس انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه بهینه فرمول کوکران برای جوامع محدود به کار گرفته و بر اساس تعداد کل پرسنل در نتیجه حجم نمونه ۱۲۷ بدست آمد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. برای سنجش ادراک از سیاست سازمانی از مقیاس کاسمار و کارلسون^۱ (۱۹۹۷)؛ برای سنجش اضطراب از مقیاس فیتزپاتریک و همکاران^۲ (۲۰۱۷)؛ برای سنجش افسردگی از مقیاس باس و همکاران^۳ (۲۰۱۸)؛ برای سنجش تحریک از مقیاس گیویا^۴ و همکاران (۲۰۰۰)؛ و برای سنجش بهزیستی فضیلت‌طلبانه از مقیاس واترمن (۲۰۱۱) استفاده شده است. برای تأیید روایی پرسشنامه‌ها از دو نوع روایی ارزیابی استفاده شد، روایی محتوا و روایی همگرا. پرسشنامه‌ها بر اساس مقیاس ترتیبی و طیف پنج دسته‌ای لیکرت طراحی شده‌اند. به منظور بررسی اعتبار و قابلیت اعتماد مدل اندازه‌گیری، از نرم‌افزار Smart-PLS استفاده شد. همانطور که مشاهده می‌شود ضریب آلفای کرونباخ (جدول ۱) برای تمام سازه‌های پژوهش بیشتر از ۰/۷ می‌باشد که در سطح مطلوب است و نشان از قابلیت اعتماد سازه‌های پژوهش دارد.

با توجه به مدل پژوهش، فرضیه‌های پژوهش عبارتند از: فرضیه ۱: ادراک از سیاست‌های سازمانی بر اضطراب کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. فرضیه ۲: ادراک از سیاست‌های سازمانی بر تحریک کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. فرضیه ۳: ادراک از سیاست‌های سازمانی بر افسردگی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. فرضیه ۴: اضطراب بر تحریک کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. فرضیه ۵: اضطراب بین ادراک از سیاست‌های سازمانی و تحریک نقش میانجی‌گری دارد. فرضیه ۶: افسردگی بر تحریک کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. فرضیه ۷: افسردگی بین ادراک از سیاست‌های سازمانی و تحریک نقش میانجی‌گری دارد. فرضیه ۸: تحریک بر بهزیستی فضیلت‌طلبانه کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد.

روش‌شناسی تحقیق

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 پیمایشی و به صورت تک مقطعی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش

3. Bos
4. Gioia

1. Kacmar & Carlson
2. Fitzpatrick

جدول ۱. نتایج پایایی

متغیرهای پژوهش	ضریب آلفای کرونباخ
ادراک از سیاست سازمانی	۰/۷۳۱
اضطراب	۰/۹۱۷
افسردگی	۰/۹۲۸
تحریک	۰/۸۳۰
بهزیستی فضیلت طلبانه	۰/۸۶۷

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی نشان داد که ۶۵/۶٪ پاسخگویان مرد و ۷۸/۳٪ پاسخگویان متأهل بودند. تحصیلات کارشناسی با حدود ۴۰/۲٪ بیشتر فراوانی را در میان پاسخگویان داشته است و بیشترین فراوانی مربوط به طبقه سنی ۵۴ تا ۴۵ سال بوده است.

مدل‌یابی PLS در دو مرحله صورت می‌پذیرد. در مرحله اول، مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) از طریق تحلیل‌های روایی و پایایی و تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار می‌گیرد و در مرحله دوم، مدل ساختاری (مدل درونی) به‌وسیله برآورد مسیر بین متغیرها بررسی می‌شود.

جدول ۳. ضرایب بار عاملی

سازه	شاخص	بار عاملی	سازه	شاخص	بار عاملی
ادراک از سیاست‌های سازمانی	P1	0/80	افسردگی	D4	0/87
	P2	0/86		D5	0/۸8
	P7	0/88		D6	0/94
اضطراب	P10	0/86	تحریک	b 1	0/64
	a 1	0/82		b 2	0/۸8
	a 2	0/89		b 3	0/87
افسردگی	a 3	0/89	بهزیستی فضیلت طلبانه	b 4	0/۸3
	a 4	0/80		W1	0/84
	a 5	0/72		W2	0/87
	a 6	0/86		W3	0/81
	a 7	0/69	W4	0/75	
	D1	0/61	W5	0/57	
	D2	0/91	W6	0/59	
	D3	0/91	W7	0/88	

Factor loadings values (> 0.4)

آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. در مدل تحقیق حاضر، همانگونه که در جدول ۳ مشخص است، تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰/۴ بیشتر است

بارهای عاملی برابر یا بیشتر از ۰/۴ مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و قابلیت اعتماد در مورد

در این پژوهش، برای تعیین قابلیت اعتماد پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) استفاده شد. ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این تحقیق از حداقل مقدار (۰/۷) بیش تر است. در جدول ۴، نتایج قابلیت اعتماد و اعتبار همگرایی ابزار سنجش به طور کامل آورده می‌شود.

که بدان معنی است که واریانس شاخص‌ها با سازه مربوطه‌اش در حد قابل قبول بوده و نشان از مناسب بودن این معیار دارد. همچنین سؤالاتی که بار عاملی آنها کمتر از میزان مطلوب بود، حذف گردید.

برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از دو نوع روایی ارزیابی استفاده شد، روایی محتوا و روایی همگرا. روایی محتوا با استفاده از نظرات خبرگان بدست آمد. همچنین

جدول ۴. ضرایب قابلیت اعتماد و اعتبار همگرا

میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)	ضریب پایایی ترکیبی (Alpha>0.7)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	متغیرهای مکنون	برازش مدل بیرونی
۰/۵۷۱	۰/۸۳۲	۰/۷۳۱	ادراک از سیاست سازمانی	Perceptions of organizational politics
۰/۶۷۰	۰/۹۳۳	۰/۹۱۷	اضطراب	Anxiety
۰/۷۴۷	۰/۹۴۵	۰/۹۲۸	افسردگی	Depression
۰/۶۶۵	۰/۸۸۶	۰/۸۳۰	تحریک	Amotivation
۰/۵۰۶	۰/۸۷۱	۰/۸۶۷	بهبودی فضیلت طلبانه	Eudaimonic Wellbeing

تأیید فرضیه‌های پژوهش این است که ضرایب مسیر مثبت و آماره t بالاتر از ۱,۹۶ باشد. در جدول ۵ نتایج بررسی فرضیه‌ها ارائه شده است.

بر اساس مطالب عنوان شده و نتایج خروجی‌های نرم افزار در جدول ۳، ابزار اندازه‌گیری از اعتبار (محتوا، هم گرا) و پایایی مناسب برخوردارند. طرح درونی نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است. با استفاده از طرح درونی می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. ملاک

جدول ۵. نتایج برازش طرح درونی

نتایج	آماره تی	ضریب مسیر	مسیر	H
□ پذیرش	۹/۵۹۲	۰/۴۸۴	ادراک از سیاست‌های سازمانی ← اضطراب	H1
□ پذیرش	۱۱/۲۷۰	۰/۰۶۲	ادراک از سیاست‌های سازمانی ← تحریک	H2
□ پذیرش	۱۲/۴۰۰	۰/۵۱۲	ادراک از سیاست‌های سازمانی ← افسردگی	H3
□ پذیرش	۷/۳۴۸	۰/۴۴۰	اضطراب ← تحریک	H4
□ پذیرش	بررسی شروط	بررسی شروط	ادراک از سیاست‌های سازمانی ← تحریک ← با اثر میانجی اضطراب	H5
□ پذیرش	۴/۵۶۳	۰/۲۶۵	افسردگی ← تحریک	H6
□ پذیرش	بررسی شروط	بررسی شروط	ادراک از سیاست‌های سازمانی ← تحریک ← با اثر میانجی افسردگی	H7
□ پذیرش	۲/۶۶۰	-۰/۲۲۸	تحریک ← بهبودی فضیلت طلبانه	H8

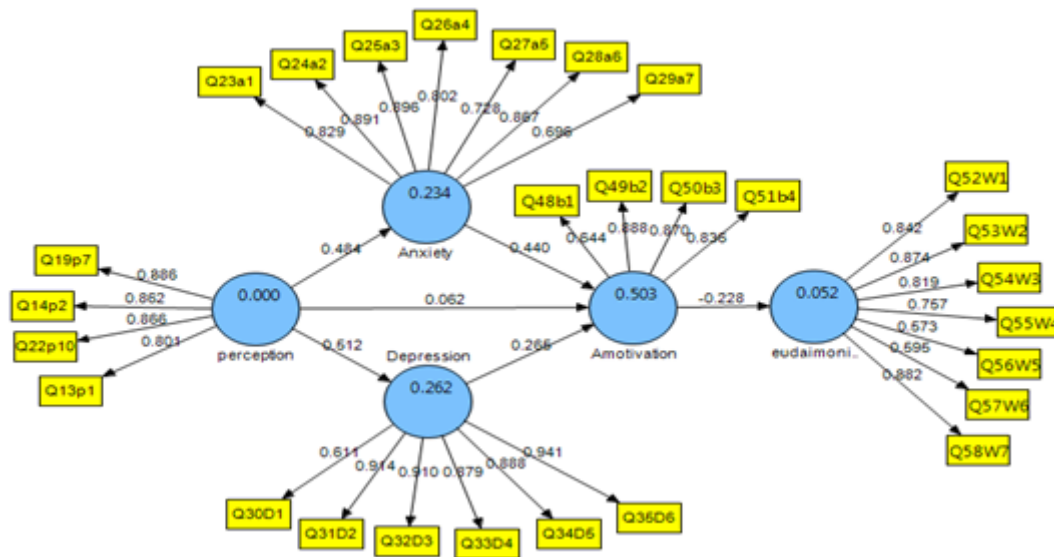
است. اعداد نوشته شده بر روی خطوط در واقع ضرایب بتا حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرها است که همان ضریب مسیر است و اعداد درون هر دایره نشان دهنده مقدار R2 مربوط به متغیرهای پنهان درونزا است. جهت معنادار بودن ضریب مسیر لازم است تا مقدار t هر مسیر از عدد ۱/۹۶ بیشتر باشد.

نتیجه کلی شامل هر دو بخش اندازه گیری و ساختاری می شود و با تأیید برازش آن، در یک طرح کلی کامل می شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار معرفی شده است. با توجه به جدول ۶ میزان GOF طرح کلی برابر با ۰/۴۰ است که نشان دهنده برازش قوی طرح پژوهش است. مدل مفهومی این پژوهش در نمودار ۲ و ۳ ارائه شده

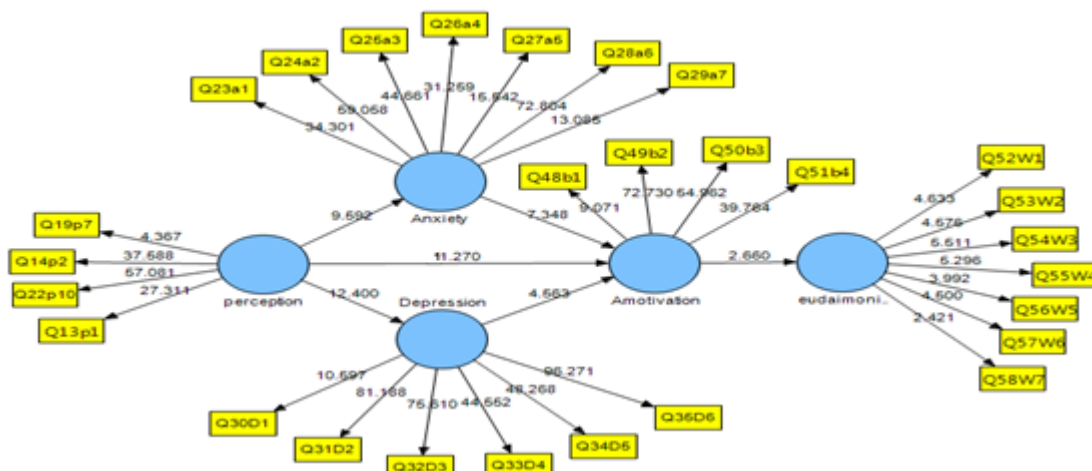
جدول ۶. برازش طرح کلی

سازه ها	ادراک از سیاست سازمانی	اضطراب	افسردگی	تحریک	بهزیستی فضیلت طلبانه
Communalities	۰/۵۷	۰/۶۷	۰/۷۴	۰/۶۶	۰/۵۰
R Square	-	۰/۲۳۴	۰/۲۶۲	۰/۵۰۳	۰/۰۵۲

GOF $\sqrt{\text{Communality} \times R^2} = \sqrt{0.628 \times 0.262} = 0.405$ برازش نسبتاً قوی



نمودار ۲. طرح در حالت تخمین استاندارد



نمودار ۳. طرح در حالت اعداد معناداری

بحث و نتیجه گیری

در راستای فرضیه اول تأثیر ادراک از سیاست‌های سازمانی بر اضطراب مورد تأیید قرار گرفت و نتایج نشان داد که ادراک از سیاست‌های سازمانی بر اضطراب کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. در واقع هر چه کارکنان فضای سازمان را مبتنی بر سیاسی‌بازی بدانند، اضطراب بیشتری در محل کار خواهند داشت که این با نتایج پژوهش‌های جعفریانی و همکاران (۲۰۱۲) و هاجکینسون و فورد (۲۰۰۸) همخوانی دارد. در صورتی که افراد با ادراک وجود سیاست‌های سازمانی مخرب مواجه باشند و از این موضوع رنج ببرند، ممکن است تجربیات یکسانی همچون اضطراب بالا داشته باشند. در صورتی که کارکنان در سازمان‌های دولتی میزان دریاقتی‌ها، ارتقاء و... را مبتنی بر عدالت و شایستگی و مبتنی بر ضوابط بدانند، نوعی انگیزش درونی برای ارتقاء، رقابت و پیشرفت در آن‌ها شکل خواهد گرفت. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت به میزانی که در محیط کار افراد از نظر سیاسی با نوعی احساس بی‌عدالتی مواجه باشند، عدم اطمینان کافی و اضطراب نسبت به آینده منجر به کاهش بهره‌وری در محیط کار آنها خواهد شد.

در رابطه با فرضیه دوم که تأثیر ادراک از سیاست‌های سازمانی بر تحریک کارکنان را بررسی می‌کند، می‌توان بر اساس یافته‌های پژوهش ارتباط ضعیف این دو متغیر را مشاهده نمود (۰,۰۶۱۲) که با توجه به ویژگی‌های

امروزه کارکنان حداقل یک سوم از زندگی خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند. فراهم نمودن فرصت‌ها برای رشد و شکوفایی افراد در سازمان‌ها می‌تواند تمام زندگی افراد را تحت تأثیر دهد و موجبات بالندگی آنان را فراهم آورد. در این مسیر اجتناب از عواملی که می‌تواند ما را از مسیر تعالی فردی دور کند، می‌تواند از اهمیت بسزایی برخوردار باشد. هدف از پژوهش حاضر مطالعه اثر ادراک از سیاست‌های سازمانی بر سه متغیر اضطراب، تحریک و افسردگی و همچنین بررسی اثر ادراک از سیاست‌های سازمانی بر تحریک با توجه به نقش میانجی دو متغیر اضطراب و افسردگی و در نهایت بررسی تأثیر تحریک بر بهزیستی فضیلت طلبانه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس می‌باشد.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر بیشتر مشارکت کنندگان، مردان با بیش از ۶۵ درصد مشارکت هستند و از لحاظ گروه سنی، افراد دارای سن ۲۵ الی ۳۴ سال و از لحاظ تحصیلات، کارکنان دارای تحصیلات کارشناسی و از لحاظ تأهل، متاهلین با مشارکت بیش از ۷۸ درصد بیشترین پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه‌ها بودند. این ویژگی‌های داده‌های جمع‌آوری شده نشان از پویایی و جوانی نمونه می‌باشد.

بخاطر مسائل سیاسی دلیلی برای انجام امور نداشته باشند یا بدون هدف و توجیه خاصی در سازمان فعالیت کنند. با توجه به یافته‌های تحقیق در راستای فرضیه پنجم تأثیر ادراک از سیاست‌های سازمانی بر تحریک با توجه به متغیر میانجی اضطراب مورد تأیید قرار گرفت. فرضیه فوق نیز برای اولین بار در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و در نتیجه اضطراب می‌تواند نقش میانجی‌گری بین دو متغیر ادراک از سیاست‌های سازمانی و تحریک را ایفا کند. در حقیقت با توجه به نتایج تأثیر ادراک از سیاست‌های سازمانی بر تحریک با توجه به حضور متغیر میانجی اضطراب قوی‌تر می‌گردد و هر چقدر میزان اضطراب بالاتر باشد، میزان تحریک‌پذیری کارکنان افزایش می‌یابد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هر چقدر اضطراب کارکنان در سازمان کمتر شود، سیاست‌های سازمانی کمتر می‌تواند باعث تحریک کارکنان گردد.

فرضیه ششم پژوهش بیانگر تأثیر مثبت و معنادار افسردگی بر تحریک کارکنان است که با پژوهش زاجتی^۳ و همکاران (۲۰۱۵) هم‌سویی دارد. افسردگی به شدت رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و موجب کاهش عملکرد آنان می‌شود. تنش‌هایی که افسردگی در سازمان ایجاد می‌کند و موجب به وجود آمدن جو کاری ناسالم می‌شود که در چنین فضایی افراد انگیزه خود را از دست می‌دهند و این مطلب مؤید تأثیر مثبت و معنادار افسردگی بر تحریک است و ضریب ۰,۲۶۵ بیانگر این اثر می‌باشد. فرضیه هفتم به بررسی نقش میانجی‌گری افسردگی میان ادراک از سیاست‌های سازمانی و تحریک می‌پردازد. افسردگی از جمله تاثیرات منفی و مخربی است که ادراک از سیاست‌های سازمانی در بین کارکنان بوجود می‌آورد و براساس یافته‌های پژوهش این افسردگی موجب تحریک کارکنان می‌شود. انگیزه‌ای که در کارکنان وجود دارد از طریق افسردگی، کاهش می‌یابد و تقلیل انگیزه می‌تواند تاثیر منفی بر عملکرد کارکنان داشته باشد. فردی که در چنین موقعیتی قرار گرفته دلیلی برای عملکرد بیشتر و

جمعیت‌شناختی که مطرح گردید امری طبیعی است. کارکنان جوان با توجه به پویایی که دارند به راحتی دچار تحریک نمی‌شوند و انگیزه خود را از دست نمی‌دهند. بنابراین هر چقدر ادراک کارکنان از میزان سیاست‌های سازمانی بیشتر باشد، حجم تحریک‌پذیری آنها نیز افزایش می‌یابد و آنها واکنش‌های بیشتری نسبت به سیاست‌های سازمانی نشان خواهند داد.

نتایج فرضیه سوم بیانگر تأثیر معنادار و مثبت ادراک از سیاست‌های سازمانی بر افسردگی است. محیط سیاسی می‌تواند موجب رقابت‌های ناسالم شود و در چنین محیطی هر کسی به دنبال حداکثرسازی منافع شخصی خود می‌باشد و کسانی که به دنبال اهداف عالی در سازمان هستند از دستیابی به این اهداف ناامید خواهند شد. در پژوهش حاضر، با توجه به جوان بودن مشارکت‌کنندگان، می‌توان مشاهده نمود که این با احتساب ضریب ۰,۵۱۲ شاهد تأثیر قدرتمند ادراک از سیاست‌های سازمانی بر افسردگی هستیم و این نشان از آن دارد که کارکنان جوان و پویا به دنبال رسیدن به اهدافی هستند که با وجود محیط سیاسی آن را در مخاطره می‌بینند و دچار افسردگی می‌شوند و این همان تاثیرات منفی است که آلاه^(۲۰۱۱) به آن اشاره می‌کند و بیان می‌دارد که ادراک از سیاست‌های سازمانی پیامدهای منفی متنوعی برای افراد و مدیران خواهد داشت که یافته فرضیه سوم با آن مطابقت دارد.

بر اساس فرضیه چهارم تأثیر اضطراب بر تحریک مورد تأیید قرار گرفت و نتایج نشان داد که اضطراب بر میزان تحریک کارکنان در سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد که این فرضیه با نتایج پژوهش ساراوانان و کینگستون^۲ (۲۰۱۴) هم‌سویی دارد. در واقع هر چه کارکنان از نظر روانی دچار اضطراب بیشتری باشند، تحریک‌پذیری بیشتری در سازمان خواهند داشت. در صورتی که افراد دچار اضطراب باشند و از این اضطراب رنج ببرند، ممکن است تجربیات یکسانی همچون تحریک‌پذیری نسبت به مسائل سازمان داشته باشند و

زوار، تقی؛ قاسم زاده، ابوالفضل؛ رادمنش، منصور؛ پارسا، شلر و مهدی-زاده، جعفر (۱۳۹۵). نقش ویژگی شخصیتی روان رنجورخوبی بر استرس و رضایت شغلی: سهم خودکارآمدی شغلی، *پژوهش های نوین روانشناختی*، ۱۱(۴۴)، ۱۱۵-۱۳۵.

قره بیگلر، حسین (۱۳۹۷). نقش فرسودگی شغلی در عملکرد فردی کارکنان دانشگاه های آزاد منطقه ۱۳، *پژوهش های نوین روانشناختی*، ۱۳(۵۰)، ۱۳۷-۱۵۱.

قربانی قهفرخی، لیلا؛ کلانی نسب، مرضیه؛ یاراحمدی، معصومه؛ و فتحی، فریبرز (۱۳۹۷). نقش ساختار سازمانی در بکارگیری مدیریت مشارکتی در اداره کل ورزش و جوانان استان هرمزگان، *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۵(۱)، ۴۵-۵۴.

نظری، شهرام؛ بخت، معصومه و عیدی پور، کامران (۱۳۹۶). تاثیر سایش اجتماعی بر عملکرد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران با نقش میانجی گری درگیری شغلی، *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۴(۲)، ۶۹-۷۶.

نیازی تبار، مریم؛ حمیدی، مهرزاد و حسینی، سید عماد (۱۳۹۲). ارتباط عوامل انگیزشی-بهداشتی و عجزین شدن با شغل کارکنان کمیته ملی المپیک ایران، *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۵(۱۹)، ۵۱-۶۲.

- Aoki, M., Keiwkarnka, B., & Chompikul, J. (2011). Job stress among nurses in public hospitals in Ratchaburi province, Thailand. *J Pub Health Dev*, 9(1), 19-27.
- Bos, M. G., Peters, S., van de Kamp, F. C., Crone, E. A., & Tamnes, C. K. (2018). Emerging depression in adolescence coincides with accelerated frontal cortical thinning. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 59(9), 994-1002.
- Cheon, S.H. Reeve, J. (2015). A classroom-based intervention to help teachers decrease students' amotivation, *Contemporary Educational Psychology*, 40, 99-111.
- Cho S., Johanson MM., Guchait P. (2009). Employees Intent to Leave: A Comparison of Determinants of Intent to Leave Versus Intent to Stay, *International Journal of Hospitality Management*, 28, 374-381.
- Di Fabio, A. Palazzeschi, L. (2015). Hedonic and eudaimonic well-being: the role of resilience beyond fluid intelligence and personality traits, *Frontiers in Psychology*, 6:1367, doi: 10.3389/fpsyg.2015.01367
- Fadda, D. Francesca Scalas, L. Meleddu, M. Morin, A. j. (2017). A bifactor-ESEM representation of the Questionnaire for Eudaimonic Wellbeing, *Personality and Individual Differences*, 116, 216-222.
- Fallah R, Farhadi S, Amini K, Mohajeri M. (2011). Prevalence of Depression in Personnel of Zanjan University of Medical Sciences. *J Adv Med Biomed Res*, 19 (75): 107-113.
- Ferris, G. R., Frink, D. D., Galang, M. C., Zhou, J., Kacmar, K. M., & Howard, J. L. (1996).

بهتر نمی بیند و این همان مطلبی است که در پژوهش چه اون و ریو (۲۰۱۵) بیان شده است. فرضیه هشتم بیانگر تأثیر تحریک بر بهزیستی فضیلت طلبانه است. کارکنان تحریک شده، خالی از انگیزه و اشتیاق کاری هستند. بهزیستی فضیلت طلبانه موجبات رشد فردی و ارتقای فرد را در سازمان فراهم می آورد. فرصتی برای پیشبرد پتانسیل های شخصی افراد است. این فرصت می تواند آرامش و شادکامی را برای کارکنان سازمان به ارمغان آورد و افراد بتوانند خود را توسعه دهند. بر اساس یافته های پژوهش می توان بیان نمود که محیط سیاسی عامل مخربی برای کارکنان سازمان است و آنان را از درگیری بیشتر بر مأموریت های محوله دور می کند و سازمان را ارتقای عملکرد باز می دارد و موجب افسردگی، اضطراب، تحریک و کاهش بهزیستی کارکنان می گردد. لذا جهت جلوگیری از چنین مواردی پیشنهاد می گردد مدیران با ارائه بازخوردهای کاری مناسب، ایجاد محیط کاری صمیمی و شاد، استفاده مناسب از ابزارهای تشویقی و همچنین ایجاد تیم های کاری روحیه همکاری و ارتباط دوسویه مناسبی را در سازمان ایجاد کنند تا کارکنان بتوانند در کنار یکدیگر و اشتراک مساعی زمینه ساز رشد و تعالی خود و سازمان را فراهم آورند. در راستای برخی از محدودیت های پژوهش، باید توجه داشت که نمونه این پژوهش کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس را شامل می شود و بنابراین در رابطه با جوامع دیگر اطلاعاتی در دسترس نیست. بر همین اساس، بایستی در تعمیم نتایج این پژوهش به دیگر جوامع محتاط بود.

منابع

- رحیمی نژاد، عباس و رحیمی جعفری، محبوبه (۱۳۹۵). رابطه سبک های هویت با بهزیستی فضیلت طلبانه و لذت گرایانه با نقش واسطه ای تعهد، روش ها و مدل های روانشناختی (۲۵)، ۷، ۸۳-۱۰۰
- رحمان سرشت، حسین و فیاضی، مرجان (۱۳۸۷). رابطه بین انگاشت قدرت و سیاست شناسی سازمانی با تعهد و عملکرد کارکنان، *پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی*، ۸(۲۹)، ۷۳-۹۶.

- Kipnis, D., Schmidt, S. M. and Wilkinson, I. (2009). Intraorganizational influence tactics: Exploration in getting one's way, *Journal of Applied Psychology*, Vol.65, pp. 440-452.
- Kittrell Chitty, K. (2005). Professional Nursing Concepts & Challenges. 4th edition, St. Louis: Elsevier Saunders. Retrieved from, <http://www.rhc.ac.ir>.
- Laudo J. (2001). *Current Occupational & Environmental Medicine*. Retrieved from <http://www.amazon.com/CURRENT-Occupational-amp-environmental-Medicine/dp/0071443134>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.
- Saravanan, C., & Kingston, R. (2014). A randomized control study of psychological intervention to reduce anxiety, amotivation and psychological distress among medical students. *Journal of research in medical sciences: the official journal of Isfahan University of Medical Sciences*, 19(5), 391.
- Ullah, S.; Jafri, A. R. & Bindost, M. K. (2011). "A Synthesis of Literature on Organizational Politics. *Far East Journal of Psychology and Business*, 3(3), 36-49.
- Waterman, A. S. (2008). Reconsidering happiness: A eudaimonist's perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 3, 234–252.
- Waterman, A. S. (2011). Eudaimonic identity theory: Identity as self-discovery. In *Handbook of identity theory and research* (pp. 357-379). Springer, New York, NY.
- Zahid, F., Butt, A. N., & Khan, A. K. (2019). Political skill and self-serving counterproductive work behaviors: Moderating role of perceptions of organizational politics. *Journal of Management & Organization*, 1-18.
- Zucchetti, G., Candela, F., & Rabaglietti, E. (2015). Understanding sport amotivation among female youth: the role of best-friend conflicts and depressive feelings. *Journal of Sport and Health Research*, 7(3), 193-202.
- Perceptions of organizational politics: Predictors, stress-related implications, and outcomes. *Human Relations*, 49, 233-266.
- Ferris, G. R., Russ, G. S., & Fandt, P. M. (1989). *Politics in Organizations*. Pp. 143-170 in *Impression Management in the Organization*, edited by R. A. Giacalone and P. Rosenfeld. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Fitzpatrick, K. K., Darcy, A., & Vierhile, M. (2017). Delivering cognitive behavior therapy to young adults with symptoms of depression and anxiety using a fully automated conversational agent (Woebot): a randomized controlled trial. *JMIR mental health*, 4(2), e19.
- Gioia, G. A., Isquith, P. K., Guy, S. C., & Kenworthy, L. (2000). *Behavior rating inventory of executive function: BRIEF*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hage, S. M., Romano, J. L., Conyne, R. K., Kenny, M., Matthews, C., Schwartz, J. P., et al (2007) . Best practice guidelines on prevention practice, research, training, and social advocacy for psychologists. *Counsel Psychol*, 35, 493–566.
- Hodgkinson, G. P. & Ford, J. (2008). *International review of industrial and organizational psychology*. 23, 322-384.
- Jafariani, H.; Mortazavi, S.; Nazemi, S. & Bull, P. (2012). Political behavior in organizational context: Nature, research and paradigm. *Management Science Letters*, 2, 2987-3000.
- Kacmar, K. M. and Carlson, D. S. (2005). Further validation of the perceptions of organizational politics scale (POPS): A multiple sample investigation, *Journal of Management*, Vol. 23, No. 5, pp. 627-658.
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. New York: Sage.
- Kelender KS, Gardner CO, Prescott CA. (2006). Toward a comprehensive developmental model for major depression in men. *Am J Psychiatry*, 163:115-24.
- Kenny, M. E., and Hage, S. M. (2009). The next frontier: prevention as an instrument of social justice. *J. Primary Prevent*, 30, 1–10.

**Investigating the effect of perception of organizational policies on amotivation mediating role of anxiety and depression with the role of mediator of anxiety and depression and the effect of amotivation on the eudaimonic Wellbeing of employee
Case Study: General Administration of Youth and Sports Organization of Fars province)**

The purpose of this study was to investigate the effect of perceptions of organizational policies on amotivation while investigating the role of mediator of anxiety and depression as well as the effect of amotivation the eudaimonic Wellbeing of employees. The purpose of this study is descriptive and survey method The statistical population in this study was 189 employees of General Administration of Youth and Sports Organization of Fars province who were selected by convenience sampling method. A standard 28-item questionnaire (To measure the perceptual of organizational policies from the Cassemay and Carlson Questionnaire (1997); to measure anxiety on the Fitzpatrick et al. Scale (2017); to measure depression on the Bass et al scale (2018 and to measure the the eudaimonic Wellbeing of Waterman scale (2011)) was used to collect the data. To analyze the data, partial least squares and Smart PLS-2 software were used. To assess the validity of the convergent validity, for the fitting reliability, Cronbach's alpha was used and its coefficient for all research structures was more than 0.7. The results show that perception of organizational policies has a positive and significant effect on anxiety, depression and amotivation. Anxiety and depression also have a positive and significant effect on the level of amotivation of the staff. But the results of the research showed a negative and significant relationship between the amotivation and the eudaimonic Wellbeing of the employees. Anxiety and depression also mediate the relationship between perception of organizational policies and amotivation.

Keywords: Perception of Organizational Policies, Amotivation, Depression, Anxiety ,Eudaimonic Wellbeing of employee.