

بررسی رابطه ادراک از سیاست‌های سازمانی بر تحریک، انگیزش درونی و تأثیر آن بر خوشبختی دنیوی کارکنان

عظیم حمزئیان*، محمد کشاورز**

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۲/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۰/۱۶

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین ادراک از سیاست‌های سازمانی، انگیزش درونی و تحریک و تأثیر آنها بر خوشبختی دنیوی کارکنان انجام شده است. این مطالعه از لحاظ هدف، کاربردی و از نوع توصیفی بوده و با روش پیمایشی انجام شده است. نمونه آماری در این مطالعه ۱۸۹ نفر از کارکنان سازمان آب منطقه‌ای و جهادکشاورزی استان فارس هستند که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای تحلیل داده‌ها، روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart PLS2 مورد استفاده قرار گرفت. برای سنجش روایی از روایی همگرا بهره گرفته شد و برای برازش پایایی، آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفت و ضریب آن برای تمام سازه‌های پژوهش بیشتر از ۰/۷ است. یافته‌ها نشان می‌دهد که ادراک از سیاست‌های سازمانی بر تحریک و خوشبختی دنیوی کارکنان، تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. انگیزش درونی نیز تأثیر مثبت و معنی‌داری بر میزان احساس خوشبختی دنیوی کارکنان می‌گذارد، اما نتایج پژوهش بیانگر رابطه منفی و معنی‌دار ادراک از سیاست‌های سازمانی و انگیزش درونی از یک سو و تحریک و خوشبختی دنیوی کارکنان از سوی دیگر است. همچنین انگیزش درونی و تحریک رابطه میان ادراک از سیاست‌های سازمانی و خوشبختی دنیوی را میانجی‌گری نمی‌کند.

کلیدواژه: ادراک از سیاست‌های سازمانی؛ تحریک؛ انگیزش درونی؛ خوشبختی دنیوی کارکنان

مقدمه

خوشبختی کارکنان به عنوان یک تجربه ذهنی یا روانی کارکنان در نظر گرفته می شود (وار^۱ و همکاران، ۲۰۰۴؛ ۱۷۳). این احساس هم جنبه های عاطفی و هم شناختی کارکنان را دربر می گیرد (داینر^۲، ۲۰۰۳؛ ۴۱۰). خوشبختی کارکنان، نقش مهمی بر زندگی فرد می گذارد، فرد را قادر می سازد تا بازیگر مستقل زندگی خود باشد و به دنبال اهداف ارزشمندی در زندگی حرکت کند (اسچیففرین^۳ و همکاران، ۲۰۱۴؛ ۵۵۰). خوشبختی به شدت تحت تأثیر عناصر مربوط به نگرش، تصویر از خود و انگیزش است. محققان معتقدند که کارکنان، محیط کاری ای را ترجیح می دهند که متناسب با شخصیتشان باشد و احتمالاً انگیزه هایی را که به رفع نیازهای آنها منجر می شود، به وجود آورد (علی^۴، ۲۰۱۴؛ ۹). زمانی که سازمان ها توانستند طیفی از انگیزه های گوناگون همچون روش های کاری انعطاف پذیر را ارائه دهند، کارکنان احساس مثبت تری در سازمان یافتند و تلاش بیشتری برای کمک به سازمان نشان دادند (باپتیست^۵، ۲۰۰۸؛ ۲۸۹). خوشبختی احساسی و ذهنی کارکنان با نیازمندی های شغل رابطه ای منفی دارد و در زمان ما نشانه هایی از کاهش احساس خوشبختی کارکنان مشاهده می شود (بوکرمن^۶ و همکاران، ۲۰۱۲؛ ۶۶۵). خوشبختی دنیوی کارکنان می تواند متأثر از سیاست های سازمانی باشد. سیاست های سازمانی به معنای "یک فرایند تأثیر اجتماعی است که در آن رفتار به شکلی راهبردی طراحی می شود و فرد ضمن به حداکثر رساندن بهره وری کوتاه مدت یا بلندمدت خود، هزینه هایی برای دیگران به وجود می آورد. ادراک از سیاست های سازمانی نیز ناشی از ارزیابی کارکنان نسبت به یک محیط سازمانی منفی است. این امر نشان دهنده سازمانی است که در آن آگاهی از تأثیرات محیطی به طور گسترده ای توسط افراد شناخته شده است. زمانی که افراد احساس می کنند برخی از منابع را از دست خواهند داد، دچار تنش و ناامیدی می شوند. ادراک ذهنی کارکنان نسبت به از دست دادن منابع به دلیل رفتار سیاسی سازمان است (لین و سان^۷، ۲۰۱۸؛ ۲۷). رفتارهای سیاسی و روابط میان افراد نیز، نقشی اساسی در

1. War
2. Diener
3. Schiffrin
4. Ali
5. Baptiste
6. Böckerman
7. Lin & Sun

انگیزش بیرونی ایفا می‌کنند و با توجه به اینکه انگیزه‌ها در کار، عاملی تعیین‌کننده هستند، می‌توانند به خوشبختی دنیوی منجر شوند (چو و یانگ، ۲۰۱۷؛ ۱). مسئله پیش روی سازمان‌های دولتی در شیراز این است که با توجه به سابقه مذهب و دین در این شهر به مسائل مربوط به خوشبختی اخروی آنها توجه می‌شود، اما موضوع خوشبختی دنیوی کارکنان مغفول مانده است. در واقع، ملموس نبودن خوشبختی اخروی برای کارکنان غالباً باعث عدم نتیجه‌گرایی و فایده‌مندی برای کارکنان در بخش دولتی می‌شود. یافته‌های این پژوهش می‌تواند برای پرکردن شکاف موجود در ادبیات رفتار سازمانی، آشنایی با سیاست‌های سازمانی و درک بهتر انگیزش درونی، تحریک و دستیابی به خوشبختی دنیوی کارکنان مفید باشد. از طرف دیگر، امروزه کارکنان در سازمان‌های دولتی مستعد بروز مشکلات روانی و عدم‌انگیزه به علت عدم احساس خوشبختی دنیوی هستند و برخی از کارکنان از اینکه در سازمان دولتی مشغول به فعالیت هستند، احساس خوبی ندارند و به دنبال تغییر شغل خود هستند. لذا، هدف پژوهش حاضر این است که اولاً رابطه ادراک از سیاست‌های سازمانی بر سه متغیر انگیزش درونی، تحریک و خوشبختی دنیوی کارکنان را تبیین کند و ثانیاً به بررسی رابطه میان ادراک از سیاست‌های سازمانی و خوشبختی دنیوی کارکنان با توجه به نقش میانجی‌گری دو متغیر انگیزش درونی و تحریک بپردازد. برای این منظور، ابتدا هر کدام از این متغیرها تشریح و سپس فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش ذکر می‌شود.

مبانی نظری پژوهش خوشبختی دنیوی^۱

اصطلاح خوشبختی غالباً با واژه‌هایی همچون موفقیت، رفاه، سعادت، بهزیستی، آسایش، خوشحالی، تحقق خواسته‌ها و رضایت مرتبط است. اگرچه خوشبختی را «شرایطی خوب یا رضایت‌بخش از زندگی یا یک وضعیتی که به وسیله سلامتی، شادی و دارایی تعیین می‌شود»، تعریف کرده‌اند، لیکن ما خوشبختی را به‌عنوان وضعیتی توأم با شادی، سلامتی و دارایی بدانیم، این به‌خودی‌خود نشان می‌دهد که برخلاف تصور عمومی، دو مفهوم خوشبختی و رفاه یکسان نیستند

1. eudaimonic Wellbeing

(ایک والگو^۱، ۲۰۱۵؛ ۲۳). خوشبختی کارکنان به وسیله احساسات مثبت و ادراک نسبت به محل کار سنجیده می شود که می تواند به شادی و نیروی کاری سازنده منجر شود (ابراهیم، ۲۰۱۲؛ ۱۰، هارتر^۲ و همکاران، ۲۰۰۳؛ ۲۰۷). یکی از مطالعات که به وسیله فیشر و همکاران صورت گرفته است، خوشبختی را با موضوعات مربوط به دین، معنویت و مسائل روحانی مطرح کرده اند (فیشر^۳ و همکاران، ۲۰۰۲؛ ۶). واقعیت این است که مفاهیمی همچون خوشبختی، شادی و معنویت گاهی اوقات به جای هم به کار می روند و اغلب این مفاهیم با یکدیگر ترکیب می شوند (ایک والگو، ۲۰۱۵؛ ۲۴). جنبه های خوشبختی دنیوی شامل کشف استعداد های خود، پیشرفت ادراک شده از بهترین پتانسیل های افراد، حس هدف مندی و معنی داری در زندگی، مشارکت زیاد در فعالیت ها، سرمایه گذاری بر تلاش های قابل توجه و لذت بردن از فعالیت ها از نگاه فردی می شود (واترمن^۴ و همکاران، ۲۰۱۰؛ ۴۵). خوشبختی دنیوی به کیفیت زندگی که از توسعه بهترین پتانسیل های افراد مشتق می شود و کاربرد آنها در تکامل از نگاه شخصی و اهداف هماهنگ با فرد، اشاره دارد (شلدون^۵، ۲۰۰۲؛ ۶۹). خوشبختی دنیوی به عنوان یک مکمل یا مفهومی متضاد با خوشبختی ذهنی^۶ برای درک و مطالعه کیفیت زندگی مطرح شد (کاشدان^۷ و همکاران، ۲۰۰۸؛ ۲۲۰). دسی^۸ معتقد است که خوشبختی مرتبط با انگیزش خودمختار، خوشبختی دنیوی نامیده می شود (چن^۹ و همکاران، ۲۰۱۳؛ ۴۲۳). ریشه خوشبختی دنیوی به عنوان یک واژه، به نوشته های ارسطو بازمی گردد. در این نوشته ها موفقیت در قالب خوشبختی با ادراک از شادی یا لذت مطرح می شود. واترمن خوشبختی دنیوی را نوعی فلسفه زندگی می داند که انسان در آن به دنبال ادراک کیفیت زندگی فراتر از وضع مطلوب باشد (واترمن و همکاران، ۲۰۱۰؛ ۴۶). رهبری نمودن افراد بر اعتماد

1. Ekwulugo
2. Harter
3. Fisher
4. waterman
- 5.-sheldon
- 6.-subjective well-being (SWB)
7. Kashdan
8. deci
9. chen

و توانمندسازی تأکید دارد که باعث گسترش زیردستانی با حس استقلال و معنابخشی بالا می‌شود و انگیزش درونی آنها را تقویت می‌کند. از این رو، خوشبختی دنیوی آنها را افزایش می‌دهد (چن و همکاران، ۲۰۱۳؛ ۴۲۳). پژوهش‌های تحقیقاتی به دو حوزه خوشبختی مربوط می‌شوند. یکی شادی یا موفقیت هدونیک^۱ و دیگری پتانسیل‌های انسانی یا خوشبختی دنیوی. موفقیت هدونیک دربرگیرنده کارکردهای عاطفی و ارزیابی‌های ذهنی زندگی است و معمولاً به‌عنوان عامل مؤثر مثبت یا منفی در زندگی به کار می‌رود. اما خوشبختی دنیوی شامل درک نگرانی‌های موجود و نحوه ارتباط افراد با جهان به‌عنوان مثال، رشد شخصی، داشتن هدف در زندگی و غیره مطرح می‌شود و خواهش‌های خارجی همچون موفقیت در شهرت یا انباشت ثروت به‌ندرت موجب ایجاد خوشبختی دنیوی می‌شود (چن و همکاران، ۲۰۱۳؛ ۴۲۳). اغلب بیان می‌شود که این موضوعات، اختراع مدرن هستند، اما این موضوعات در علوم اجتماعی و رفتاری تاریخی طولانی و غنی داشته‌اند (انگنر، ۲۰۱۱؛ ۴). مطالعه پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که عوامل مختلفی بر احساس شادی و خوشبختی در محیط کار تأثیر می‌گذارد. دسی و رایان^۲ (۲۰۰۰) اشاره کردند که خودمختاری با عملکرد ذهنی، ارتباط نزدیکی دارد و می‌تواند پیش‌بینی‌کننده نتایج مثبتی باشد. کنترل مرکزی خودمختار، یعنی انگیزش درونی سطح بالا، تأثیرات مثبت بیشتری دارد، درحالی‌که، کنترل مرکزی خودمختار پایین، یعنی انگیزه و تحریک بیرونی به تأثیرات منفی، منجر می‌شود. همچنین دسی و رایان (۲۰۰۲) اشاره کردند که خوشبختی با انگیزه‌های خودمختار، خوشبختی دنیوی خوانده می‌شود. رهبری سازمان که بر اعتماد و توانمندسازی بیشتر کارکنان تأکید می‌کند، زمانی که برای زیردستان خودمختاری و معنی‌داری بیشتری فراهم می‌کند، آنها انگیزه ذاتی خود را بهبود می‌بخشد و از این رو، احساس خوشبختی دنیوی آنها افزایش می‌یابد.

ادراک از سیاست‌های سازمانی^۳

مبارزه با قدرت، منازعه، توافق و منافع خودخواهانه از مبانی فرایند سیاسی به‌شمار می‌روند.

1. hedonic
2. Deci & Ryan
3. Perceptions of organizational politics

مینزبرگ سیاست را به عنوان رفتار گروهی یا فردی می‌داند که به صورت غیررسمی و ظاهراً متضاد، تقسیم شده و بالاتر از همه از نظر فنی نامشروع است که نه به وسیله قدرت رسمی، ضمانت اجرایی پیدا کرده است، نه ایدئولوژی پذیرفته شده و نه نیاز به گواهی تخصصی دارد. مینزبرگ سیاست‌های مربوط به حوزه تعارض را رفتار سیاسی می‌داند (هاک، ۲۰۱۱؛ ۲۹۱). سیاست سازمانی به عنوان «رفتارهایی که مبتنی بر یک پایه غیررسمی در یک سازمان رخ می‌دهد و شامل اعمال نفوذی عمدی است که برای محافظت یا ارتقای افراد طراحی شده است»، تعریف می‌شود (آمپونسا - تاویا و آنور^۱، ۲۰۱۷؛ ۷۲).

ادراک از سیاست‌های سازمانی به دلیل ارزیابی کارکنان از محیط سازمانی منفی به وجود می‌آید. این موضوع نشان‌دهنده آگاهی سازمانی از تأثیرات محیطی است که به وسیله افراد شناخته می‌شود (لین و سان، ۲۰۱۸؛ ۲۷). همچنین ادراک از سیاست‌های سازمانی شامل نگرش افراد نسبت به رفتارهای دیگران به قصد خدمت‌رسانی به خود و دیگران است و به طور خاص به عنوان ارزیابی ذهنی فردی، تعریف شده است که در مورد وضعیت محیط کاری توسط همکاران و ناظرانی که چنین رفتار خدمت‌گزارانه‌ای را ارائه می‌دهند، تعریف می‌شود (چو و یانگ^۲، ۲۰۱۷؛ ۱).

زمانی که ادراک از سیاست‌های سازمانی رخ می‌دهد کارکنان وضعیت را ارزیابی می‌کنند و در سازمان‌هایی با جو سیاسی قوی، منابع، عمدتاً در دست رهبران متمرکز است (لین و سان، ۲۰۱۸؛ ۲۸). ادراک از سیاست‌های سازمانی بر اساس تفسیری از رویدادهای تجربه شده فردی و رفتار دیگران شکل می‌گیرد، حتی اگر این تفسیر تصویری غلط از حوادث واقعی باشد (چو و یانگ، ۲۰۱۷؛ ۱). در یک سازمان سیاسی، کارکنان احتمالاً رفتارهای مدیران عالی را به عنوان یک عامل هدایت‌کننده به سوی توسعه منافع خود مدیران در نظر می‌گیرند. در چنین شرایطی، کارکنان احتمالاً ارزش‌ها و اهداف مدیران برتر را درونی نمی‌کنند. علاوه بر این، در محیط‌های بسیار سیاسی، رفتارهای خودخواهانه و رقابتی در رابطه با منابع به جای اعتماد و روابط گرم بین کارمندان بسیار دیده می‌شود (کاسمار و بارون^۳، ۱۹۹۹؛ ۳) همچنین در صورت بروز رفتار سیاسی، کارکنان

1. Amponsah-Tawiah & Annor
2. Cho & Yang
3. Kacmar & Baron

احساس عدم اطمینان پیدا می‌کنند. محققان بیان کرده‌اند که محیط بسیار سیاسی، اثرات نامطلوبی همچون استرس زیاد، قصد ترک خدمت بالا، رضایت کم کارکنان، تعهد کاری ضعیف، رفتار شهروندی سازمانی مضر، بهره‌وری پایین و بالطبع بهره‌وری سازمانی پایین و سوددهی کم را همراه خواهد داشت (چانگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۲؛ ۳۹۷).

نتایج پژوهش بابیک^۲ و همکاران (۲۰۱۵) با بررسی ۵۰۹ کارمند بیمارستان بلژیکی نشان داد که بین ادراک از سیاست‌های سازمانی و رضایت شغلی و قصد ترک شغل، رابطه‌ای معنی‌دار و منفی وجود دارد. این مطالعه نشان می‌دهد که سازمان‌ها می‌توانند به کارکنان کمک کنند تا بتوانند انگیزه خود را بهتر مدیریت کنند و تأثیرات تداخل منفی مسئولیت‌های کار-خانواده را با افزایش انگیزه کارکنان که به وسیله سازمان از آن حمایت می‌شود، کاهش دهند. تیل^۳ و همکاران (۲۰۱۴) اخیراً دریافت که رابطه مثبت و معنی‌داری میان تاکتیک‌های سیاسی رهبران و ادراک پیروان از عدالت و اثربخشی رهبران وجود دارد. فریس^۴ و همکاران (۲۰۰۰) در پژوهش خود نشان دادند که ادراک نامناسب از سیاست‌های سازمانی و فشار بر کارکنان برای شرکت در رفتارهای سیاسی مانند اعمال نفوذ قوی و اعمال ائتلاف قدرتمند به منظور رسیدن به اهداف شخصی، می‌تواند به ایجاد یک محیط کار تهدیدکننده که موجب اضطراب کارکنان می‌شود، کمک کند. کاسنز^۵ و همکاران (۲۰۱۷) با بررسی ۱۲۰۹ کارمند نشان دادند که حمایت سازمانی درک‌شده بر نتایج سازمانی همچون افزایش احساس خوشبختی کارکنان تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد. همچنین نتایج این مطالعه نشان داد که ازدست‌دادن صفات انسانی، ارتباط بین حمایت سازمانی درک‌شده و سه شاخص بهزیستی کارکنان (رضایت شغلی، خستگی عاطفی و سوء‌هاضمه روانی) را میانجی‌گری می‌کند. لیکر و کوک میچالسکا^۶ (۲۰۱۷) بیان کردند که سازمان‌های سیاسی برای ایجاد انگیزش در پیروان از طریق سیستم عامل‌های دیجیتال، احزاب سیاسی، سازمان‌های غیردولتی

1. Chang

2. Babic

3. Thiel

4. Ferris

5. Caesens

6. Lilleker & Koc-Michalska

و سازمان‌های مدنی تلاش می‌کنند. همچنین آنها در پژوهش خود بیان کردند که انگیزه‌ها و تمایلات افراد متأثر از فعالیت‌های سیاسی سازمان است. چو و یانگ^۱ (۲۰۱۷) نیز در پژوهش خود نشان دادند که ادراک از سیاست‌های سازمانی رابطه منفی و معنی‌داری با انگیزش درونی و رابطه مثبت و معنی‌داری با تحریک دارد. از این رو، فرضیه‌های زیر را می‌توان مطرح ساخت:

فرضیه ۱: ادراک از سیاست‌های سازمانی بر انگیزش درونی کارکنان، تأثیر منفی و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۲: ادراک از سیاست‌های سازمانی بر تحریک کارکنان، تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۳: ادراک از سیاست‌های سازمانی بر خوشبختی دنیوی کارکنان، تأثیر منفی و معنی‌داری دارد.

انگیزش درونی^۲

در قرن بیست و یکم، پژوهش‌ها بر انگیزه‌های رشد و انگیزش ذاتی در یادگیری گسترش یافته است. نظریه‌های رشد، بر این باورند که هوش را می‌توان از طریق یادگیری و تلاش پرورش داد، در حالی که انگیزش ذاتی، اشتیاق به مشارکت برای رسیدن به رضایت ذاتی است. انگیزش درونی به صورت ذاتی و طبیعی وجود دارد، زیرا مسیر رفتار فرد را بر اساس خودمختاری هدایت می‌کند. خودمختاری در رشد انسان‌ها مهم است تا بتوانند در بازتاب تجربیات جاری خود مؤثرتر عمل کنند (چیونگ و ییپ^۳، ۲۰۱۵؛ ۱۰۷۵). انگیزه درونی به عنوان یک محرک ذاتی و طبیعی به دنبال یافتن چالش‌ها و فرصت‌های جدیدی است که دارای بالاترین استقلال است. پورتر و لاولر^۴ انگیزه‌های کاری را به انگیزه درونی و بیرونی طبقه‌بندی می‌کنند. انگیزه درونی به انگیزه‌های مربوط به نفس کار اشاره می‌کند. انگیزه بیرونی اشاره به نیت انجام کار حاصل از پاداش‌های خارجی، به جای توجه به نفس کار است. آنها پیشنهاد کردند که یک محیط کاری برای بهبود

1. Cho & Yang
2. Intrinsic motivation
3. Cheung & Yip
4. Porter and Lawler

عملکرد کار محیطی است که زیردستان می‌توانند هم از انگیزه درونی و هم از انگیزه بیرونی خود راضی باشند (چن^۱ و همکاران، ۲۰۱۳؛ ۴۲۲). سازمان‌ها به‌منظور استفاده مؤثر از انگیزه‌های درونی، باید مدیران میانی را درگیر کنند. اینها کسانی هستند که تعاملات مکرر با کارکنان دارند و در نتیجه، بینش بیشتری نسبت به ارزش‌ها، اولویت‌ها، آرمان‌ها و اهداف زیردستان خود دارند. با این بینش، مدیران میانی می‌توانند کارکنان را برای رفع اهداف سازمان، حمایت کنند و به آنان انگیزه دهند (لیپر^۲ و همکاران، ۲۰۰۵؛ ۱۸۵). عملکرد یک فعالیت می‌تواند به‌دلیل انگیزه‌های مثبت به‌وجود آید و افراد می‌توانند در فعالیت‌ها صرفاً برای لذت‌بردن از آن شرکت کنند. مشارکت به‌دلیل لذت‌بردن از فعالیت اغلب به‌دلیل انگیزه درونی است. علاوه‌براین، درک انگیزه درونی، به‌همراه دیگر مفاهیم (خودمختاری، تجربه صلاحیت، علاقه و مشارکت، مکاتبات متوسط، یادگیری هدف‌مدار) ارائه شده است (رهاین‌برگ و انگسر^۳، ۲۰۱۸؛ ۵۷۹). تحقیقات حاکی از آن است که وظایف چالش‌برانگیز، انگیزه درونی بیشتری را به‌وجود می‌آورد، زیرا انجام این وظایف به‌عنوان یک بازخورد مثبت، انگیزه درونی را افزایش می‌دهد (گاگن و دسی^۴، ۲۰۰۵؛ ۳۳۸). ژانگ و بارتول^۵ (۲۰۱۰) با استفاده از داده‌های نظرسنجی از کارکنان حرفه‌ای و ناظران آنها در یک شرکت فناوری اطلاعات در چین، نشان دادند که توانمندسازی رهبری بر انگیزش درونی و مشارکت فرایند خلاق تأثیر می‌گذارد. چن و همکاران (۲۰۱۳) نیز در پژوهش خود با بررسی ۲۶۵ نفر از سرپرستان چینی استخدام‌شده در صنایع مختلف در تایوان نشان دادند که انگیزش درونی می‌تواند به خوشبختی دنیوی کارکنان، منجر شود. از این‌رو، فرضیه‌های زیر را می‌توان مطرح نمود:

فرضیه ۴: انگیزش درونی بر خوشبختی دنیوی کارکنان، تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه ۵: انگیزش درونی در رابطه بین ادراک از سیاست‌های سازمانی و خوشبختی دنیوی کارکنان، نقش میانجی‌گری دارد.

1. Chen
2. Lepper
3. Rheinberg & Engeser
4. Gagne and Deci
5. Zhang & Bartol

تحریک^۱

تحریک، وضعیتی است که به علت فقدان انگیزه برای مشارکت در فعالیت‌ها از آن استفاده می‌شود (شن^۲، ۲۰۱۵؛ ۱۶۴). تحریک به فقدان انگیزه اشاره دارد. افراد نمی‌خواهند در یک فعالیت شرکت کنند و شروع به تلاش نمایند، بدون اینکه تحریکی در رفتار آنها صورت بگیرد (جکسون کرسی و اسپرای^۳، ۲۰۱۳؛ ۲۹۰). تحریک، نشان‌دهنده کمبود مطلوب اراده در راستای دستیابی به رفتار هدف است (شن، ۲۰۱۵؛ ۱۶۵). اکثر تحقیقات تا به امروز، بر تحریک به عنوان یک ساختار یک‌بعدی محور، متمرکز شده‌اند (جکسون کرسی و اسپرای، ۲۰۱۳؛ ۲۹۲). برخی محققان به جای مفهوم‌سازی تحریک به عنوان یک سازه تک‌بعدی یا احساس نارضایتی عمومی، پیشنهاد کرده‌اند که تحریک به خودی خود یک هستی و یک فرایند پیچیده و چندوجهی است که در آن اثرگذاری گسترده به علت نیازهای ناخوشایند وجود ندارد (شن، ۲۰۱۵؛ ۱۶۶). تحریک، کمبود مطلق خودباوری است و ممکن است به فقدان صلاحیت فرد، تنزل دادن فعالیت‌ها یا دستیابی به نتایج مطلوب منجر شود (جکسون کرسی و اسپرای، ۲۰۱۳؛ ۲۹۰). تحریک معمولاً به دلایل زیر صورت می‌گیرد: مقادیر کارهای ناکافی، باورهای کمبود توانایی، باورهای کمبود تلاش و ویژگی‌های غیرقابل تحمل کار (شن، ۲۰۱۵؛ ۱۶۴). اهداف عملکردی و اهداف تصدیق اجتماعی با تحریک، ارتباطی نزدیک دارد (جکسون کرسی و اسپرای، ۲۰۱۳؛ ۲۹۱). ویژگی کارهای غیرجذاب مربوط به احساس خستگی می‌شود که با تحریک نیز مرتبط است (لگالت^۴ و همکاران، ۲۰۰۶). تحریک، یک حالت روان‌شناختی است که به موجب آن فرد قادر به شناسایی ارتباط بین رفتار و نتایج رفتار دیگران نیست (جکسون کرسی و اسپرای، ۲۰۱۳؛ ۲۹۰). کوآلی^۵ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی، با استفاده از نظرسنجی خودتنظیمی، رابطه بین انگیزش، تحریک و خوشبختی دنیوی در زمینه ورزشی را بررسی کردند. تمام انواع انگیزش به صورت جداگانه مورد آزمایش قرار گرفتند. نتایج این پژوهش بیانگر این بود که تحریک به طور منفی بر خوشبختی دنیوی افراد

1. Amotivation
2. Shen
3. Jackson-Kersey & Spray
4. Legault
5. Kouali

تأثیرگذار است. همچنین نتایج نشان داد که بین انواع مختلف انگیزه‌ها و خوشبختی دنیوی، پیوند پیچیده وجود دارد. فرمین^۱ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود نشان دادند که میان دو متغیر انگیزه درونی و تحریک، رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. چن و همکاران (۲۰۱۳) نیز در پژوهش خود نشان دادند که تحریک، تأثیر منفی و معنی‌داری بر خوشبختی دنیوی کارکنان دارد. فرضیه ۶: تحریک، بر خوشبختی دنیوی کارکنان، تأثیر منفی و معنی‌داری دارد. فرضیه ۷: تحریک، در رابطه بین ادراک از سیاست‌های سازمانی و خوشبختی دنیوی کارکنان، نقش میانجی‌گری دارد.

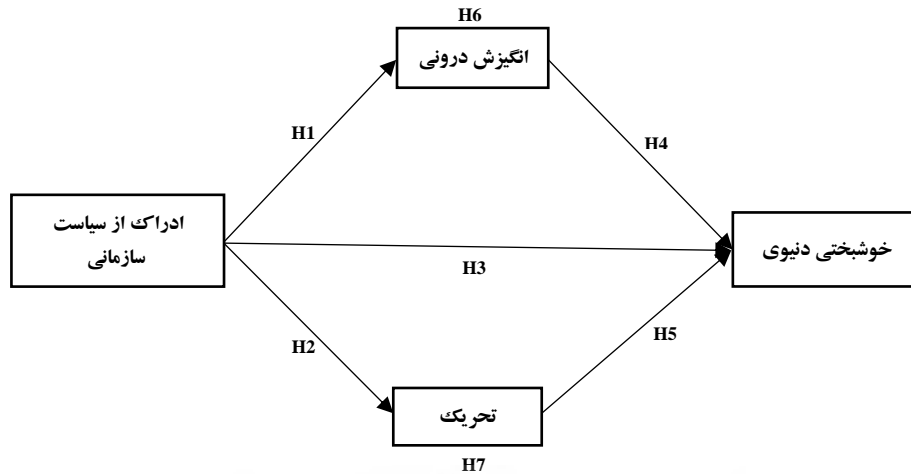
مدل مفهومی پژوهش

اصلی‌ترین تحقیقی که در این زمینه انجام شده و مدل نظری تحقیق حاضر، اقتباسی از آن است، توسط چن و همکاران (۲۰۱۳) و چو و یانگ (۲۰۱۷) صورت گرفته است. مدل مفهومی پژوهش در شکل (۱) نشان‌دهنده روابط بین متغیرهاست. این مدل، متغیر ادراک از سیاست‌های سازمانی را به‌عنوان متغیر مستقل در نظر می‌گیرد. ادراک از سیاست‌های سازمانی به‌عنوان عاملی بسیار مهم در ایجاد انگیزش درونی (H1)، تحریک (H2) و خوشبختی دنیوی (H3) کارکنان در نظر گرفته شده است. از طرف دیگر، خوشبختی دنیوی کارکنان به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است که تأثیر متغیرهای انگیزش درونی (H4) و تحریک (H5) بر آن بررسی می‌شود. در نهایت رابطه ادراک از سیاست‌های سازمانی با خوشبختی دنیوی کارکنان با دو متغیر میانجی انگیزش درونی (H6) و تحریک (H7) مورد سنجش قرار می‌گیرد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر راهبرد، پیمایشی؛ از نظر شیوه پژوهش، کمی؛ از نظر افق زمانی، تک‌مقطعی و از نظر شیوه جمع‌آوری داده، پرسشنامه‌ای است و درصدد توصیف و تبیین تأثیر ادراک از سیاست‌های سازمانی بر خوشبختی دنیوی کارکنان با نقش میانجی دو متغیر

1. Firmin



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

انگیزش درونی و تحریک می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان سازمان آب منطقه‌ای و جهاد کشاورزی استان فارس می‌باشند و روش جمع‌آوری داده‌ها به صورت نمونه‌گیری تصادفی است. برای تعیین حجم نمونه بهینه، فرمول کوکران برای جوامع محدود به کار گرفته شد و براساس جامعه آماری که ۳۵۰ نفر بودند، در سطح خطای ۵ درصد، حجم نمونه ۱۸۴ به دست آمد و پس از توزیع ۲۰۰ پرسشنامه، ۱۸۹ عدد از این پرسشنامه‌ها قابل استفاده بود. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه بسته ۲۵ سؤالی براساس مقیاس ترتیبی و طیف پنج‌دسته‌ای لیکرت استفاده شد. پرسشنامه این تحقیق، از دو قسمت تشکیل شده است: قسمت اول، شامل سؤالات جمعیت‌شناختی و قسمت دوم، شامل سؤالات اصلی پرسشنامه است که براساس فرضیه‌های تحقیق مطرح شده‌اند که روایی و پایایی آن تأیید شد. پرسشنامه شامل ۴ بعد (ادراک از سیاست‌های سازمانی، انگیزش درونی، تحریک و خوشبختی دنیوی) است. روایی سؤالات توسط برخی خبرگان مورد تأیید قرار گرفت. همچنین به منظور برازش کلی 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 اعتبار سنجه‌های پژوهش دارد.

جدول ۱. نتایج پایایی و منابع مقیاس‌های سنجش

متغیرهای پژوهش	منبع مقیاس‌های سنجش	تعداد سوال	ضریب آلفای کرونباخ
ادراک از سیاست سازمانی	Kacmar & Carlson 1997	۱۰	۰/۸۸۴
انگیزش درونی	Guay et al, 2000	۴	۰/۹۲۸
تحریک	Guay et al, 2000	۴	۰/۸۳۰
خوشبختی دنیوی	Waterman et al 2010	۷	۰/۸۶۷

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در جدول (۲)، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی، ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ۶۰/۴٪ پاسخگویان مرد و ۸۴٪ پاسخگویان متأهل بودند. تحصیلات کارشناسی ارشد با حدود ۴۵/۸٪ بیشتر فراوانی را میان پاسخگویان داشته است و بیشترین فراوانی مرتبط به طبقه سنی ۳۵ تا ۴۴ سال بوده است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی		فراوانی	درصد فراوانی
وضعیت	مجرد	۳۷	۱۹/۵۸
	متأهل	۱۵۲	۸۰/۴۲
تحصیلات	دیپلم و زیردیپلم	۲۶	۱۳/۸
	فوق‌دیپلم	۲۲	۱۱/۶
	کارشناسی	۷۶	۴۰/۲
	کارشناسی ارشد	۶۱	۳۲/۳
	دکتری	۴	۲/۱
	جنسیت	زن	۶۱
مرد	۱۲۸	۶۷/۷۳	
سن	۱۸-۲۴	۷	۳/۷
	۲۵-۳۴	۴۲	۲۲/۲
	۳۵-۴۴	۴۱	۲۱/۷
	۴۵-۵۴	۵۸	۳۰/۷
	۵۵+	۴۱	۲۱/۷

بررسی برازش مدل بیرونی

بارعاملی

مدل یابی 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) به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها بررسی می‌شود.

جدول ۳. ضرایب بار عاملی

سازه	شاخص	بارعاملی	سازه	شاخص	بارعاملی
ادراک از سیاست‌های سازمانی	P2	۰/۶۹	تحریک	b2	۰/۸۹
	P3	۰/۷۱		b3	۷۸۰/
	P5	۷۰/۵		b4	۰/۸۳
انگیزش درونی	P8	۰/۵۵	خوشبختی دنیوی	W1	۰/۸۰
	P9	۰/۵۷		W2	۲۸۰/
	I1	۰/۹۰		W3	۰/۸۱
I2	۰/۹۴	W4		۳۸۰/	
I3	۰/۸۹	W5		۸۶۰/	
I4	۸۸۰/	W6		۰/۶۳	
b1	۰/۶۲	W7		۰/۵۴	
Factor loadings values (> 0.45)					

بارهای عاملی برابر یا بیشتر از ۰/۴۵، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی درمورد آن مدل اندازه‌گیری، قابل قبول است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۷). در مدل تحقیق حاضر، همان‌گونه که در جدول (۳) مشخص است، تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰/۴ بیشتر است که بدین معناست 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 شد.

روایی و پایایی

برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از دو نوع روایی ارزیابی استفاده شد؛ روایی محتوا و روایی همگرا. روایی محتوا با استفاده از نظرات خبرگان به دست آمد. همچنین در این پژوهش، برای تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) استفاده شد. ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این تحقیق از حداقل مقدار (0/7) بیش تر است. در جدول (۴)، نتایج پایانی و روایی همگرای ابزار سنجش به طور کامل آمده است.

جدول ۴. ضرایب پایایی و روایی همگرا

میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)	ضریب پایایی ترکیبی (Alpha>0.7)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	متغیرهای مکنون	برآزش مدل بیرونی عنوان در مدل
0/898	0/960	0/884	ادراک از سیاست سازمانی	Perceptions of organizational politics
0/822	0/948	0/928	انگیزش درونی	motivation Intrinsic
0/663	0/885	0/830	تحریک	Amotivation
0/550	0/893	0/867	خوشبختی دنیوی	eudaimonic Wellbeing

بر اساس مطالب عنوان شده و نتایج خروجی‌های نرم‌افزار در جدول (۳)، ابزار اندازه‌گیری از روایی (محتوا، همگرا) و پایایی مناسب برخوردارند.

بررسی برازش مدل درونی

مدل درونی، نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است. با استفاده از مدل درونی می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. ملاک 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.

جدول ۵. نتایج برازش مدل درونی

H	مسیر	ضریب مسیر	آماره تی	نتایج
H1	ادراک از سیاست‌های سازمانی ← انگیزش درونی	-۰/۱۴۵	۱/۹۸۴	✓ پذیرش
H2	ادراک از سیاست‌های سازمانی ← تحریک	۰/۲۵۶	۲/۵۰۲	✓ پذیرش
H3	ادراک از سیاست‌های سازمانی ← خوشبختی دنیوی	۰/۰۵۳	۱۰/۷۸۰	× عدم پذیرش
H4	انگیزش درونی ← خوشبختی دنیوی	۰/۵۹۲	۱۴/۱۵۹	✓ پذیرش
H5	تحریک ← خوشبختی دنیوی	-۰/۱۳۶	۲/۹۷۲	✓ پذیرش
H6	ادراک از سیاست‌های سازمانی ← خوشبختی دنیوی ← با اثر میانجی انگیزش درونی	بررسی شروط	بررسی شروط	× عدم پذیرش
H7	ادراک از سیاست‌های سازمانی ← خوشبختی دنیوی ← با اثر میانجی تحریک	بررسی شروط	بررسی شروط	× عدم پذیرش

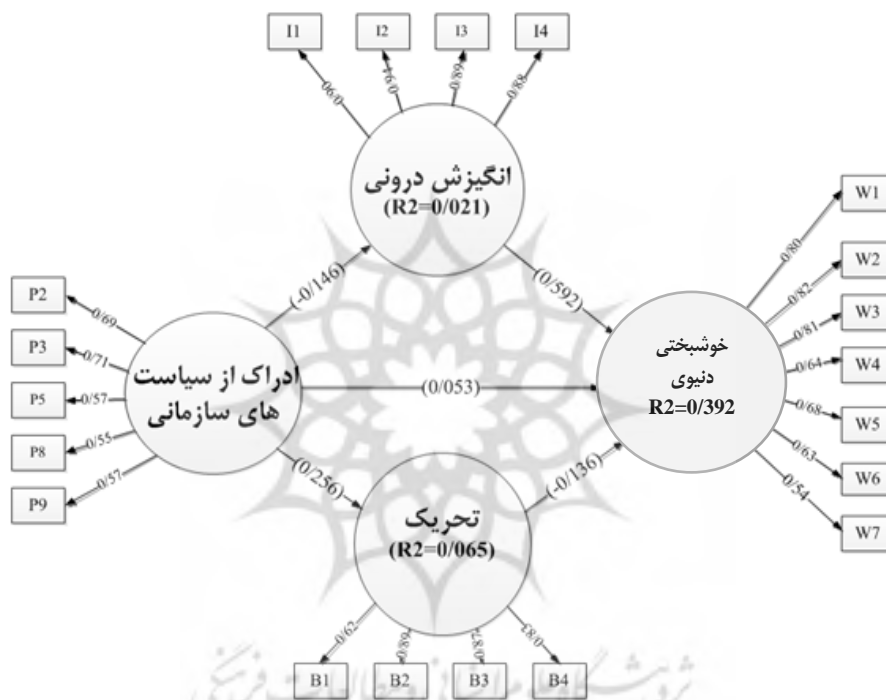
برازش مدل کلی

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار معرفی شده است. با توجه به جدول (۶) میزان GOF مدل کلی برابر با ۰/۴۳ است که نشان‌دهنده برازش قوی مدل است.

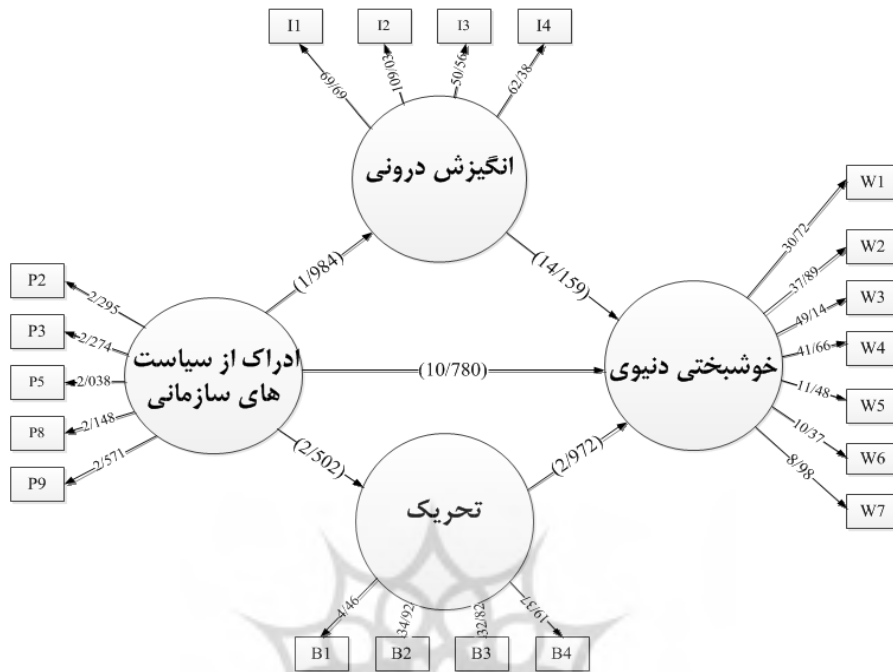
جدول ۶. برازش مدل کلی

سازه‌ها	ادراک از سیاست سازمانی	انگیزش درونی	تحریک	خوشبختی دنیوی
Communalities	۰/۶۳	۰/۸۲	۰/۶۶	۰/۵۵
R Square	-	۰/۰۲۰	۰/۰۶۵	۰/۳۹۱
GOF	$\text{GOF} = \sqrt{\text{Communality} \times R^2} = \sqrt{0.665 \times 0.158} = 0.32$ برازش نسبتاً قوی			

مدل مفهومی آزمون شده در نمودار (۲) و (۳) ارائه شده است. اعداد نوشته شده روی خطوط در واقع، ضرایب بتا حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرهاست که همان ضریب مسیر است و اعداد درون هر دایره نشان دهنده مقدار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای مدل است. برای معنی دار بودن ضریب مسیر لازم است تا مقدار t هر مسیر از عدد ۱/۹۶ بیشتر باشد.



نمودار ۲. مدل آزمون شده پژوهش (ضرایب مسیر و بارهای عاملی)



نمودار ۳. مدل آزمون شده پژوهش (تی ویو)

بحث و نتیجه گیری

احساس خوشبختی کارکنان یکی از جنبه های مهم در رفتار سازمانی و روابط میان مدیران و کارکنان است (هاگلستام، ۲۰۱۷، ۹). خوشبختی از طریق روش های منظم شناسایی ویژگی های خاص و شخصیت سنجیده می شود. احساس خوشبختی کارکنان می تواند در طی دوره های کوتاه مدت یا بلندمدت تغییر کند و یک فرد می تواند در یک زمان نسبت به خودش و دیگران احساسی مطلوب و زمانی دیگر احساس بد و نامطلوبی داشته باشد (علی، ۲۰۱۴؛ ۹). خوشبختی دنیوی به عنوان مفهومی شناخته می شود که نشانگر برخی عواطف خوب است و به طور کلی با

کیفیت کلی شغل - زندگی مرتبط است (وار^۱ و همکاران، ۲۰۰۴؛ ۱۷۴). همچنین خوشبختی دنیوی کارکنان به عنوان ترکیبی از مفاهیم دستیابی به هدف، روابط سازنده با دیگران، تسلط داشتن بر محیط و مشارکت نمودن کارکنان شناخته می‌شود (علی، ۲۰۱۴، ۱۰)

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین ادراک از سیاست‌های سازمانی با سه متغیر انگیزش درونی، تحریک و خوشبختی دنیوی کارکنان است. از طرفی، این پژوهش به دنبال بررسی رابطه میان ادراک از سیاست‌های سازمانی و خوشبختی دنیوی کارکنان با توجه به نقش میانجی‌گری دو متغیر انگیزش درونی و تحریک است. با توجه به یافته‌های تحقیق در راستای فرضیه اول، رابطه بین ادراک از سیاست‌های سازمانی با انگیزش درونی تأیید شد. میزان ضریب مسیر این فرضیه برابر با (۰/۱۴۶-) است، میزان آماره t این فرضیه در سطح ۹۵٪ در مقدار (۱/۹۸۴) معنی‌دار است و نتایج نشان داد که ادراک از سیاست‌های سازمانی با انگیزش درونی، رابطه منفی و معنی‌داری دارد. در واقع، هرچه ادراک افراد از فضای سازمان مبتنی بر سیاسی‌بازی و وجود رفتارهای سیاسی باشد، انگیزش درونی کم‌تری در محل کار خواهند داشت که این با نتایج پژوهش‌های لیکر و کوک میچالسکا (۲۰۱۷) و چو و یانگ (۲۰۱۷) 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 فقدان انگیزش درونی داشته باشند. در صورتی که کارکنان در سازمان‌های دولتی میزان دریافتی‌ها، ارتقا و ... را مبتنی بر عدالت و شایستگی و مبتنی بر ضوابط بدانند، نوعی انگیزش درونی برای ارتقا، رقابت و پیشرفت در آنها شکل خواهد گرفت. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت به میزانی که افراد در محیط کار از نظر سیاسی با نوعی احساس بی‌عدالتی مواجه باشند، عدم انگیزه کافی به کاهش بهره‌وری و بهبود کار آنها منجر خواهد شد. نتایج فرضیه دوم نشان می‌دهد که ادراک از سیاست‌های سازمانی بر تحریک در محل کار تأثیر منفی و معنی‌داری دارد که با یافته‌های چو و یانگ (۲۰۱۷) همخوانی دارد. در این رابطه در سطح ۹۵٪ میزان آماره t برابر با (۲/۵۰۲) است و فرضیه دوم نیز پذیرفته می‌شود. سیاسی‌بازی در سازمان همچون وجود گروه‌های فشار و نفوذ، رابطه‌بازی و ...، می‌تواند به تحریک بیشتر کارکنان علیه سیاست‌های سازمان منجر

1. Warr

شود. در رابطه با فرضیه سوم، میزان ضریب مسیر $0/053$ و میزان آماره $t(10/780)$ است و نتیجه این فرضیه با پژوهش بابیک و همکاران (۲۰۱۵) و فریس و همکاران (۲۰۰۰) همسو بود و نشان داد که ادراک از سیاست‌های سازمانی با خوشبختی دنیوی کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر شیراز، رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج آزمون فرضیه چهارم نیز نشان می‌دهد که انگیزش درونی با خوشبختی دنیوی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد که با پژوهش چن و همکاران (۲۰۱۳) هم‌راستاست. میزان ضریب مسیر در این رابطه $0/0592$ و میزان آماره $t(14/159)$ است. نتایج پژوهش حاضر در راستای این فرضیه نشان می‌دهد به میزانی که انگیزش درونی کارکنان در سازمان‌های دولتی افزایش می‌یابد، احساس خوشبختی دنیوی کارکنان در محل کار نیز افزایش می‌یابد. بنابراین، اگر شغل کارکنان به گونه‌ای باشد که نیازهای افراد را ارضا کند و استقلال و مهارت کافی در آن داشته باشند، انگیزش درونی افراد بیشتر می‌شود و این امر به خوشبختی دنیوی بالاتری منجر خواهد شد. در نتیجه، افزایش انگیزش درونی کارکنان، احساس خوشبختی دنیوی افراد را افزایش داده، بار روانی و کاری کارکنان را کاهش می‌دهد و عملکرد سازمان‌های دولتی را بهبود می‌بخشد. نتایج آزمون فرضیه پنجم نشان داد که انگیزش درونی، در رابطه بین ادراک از سیاست‌ها و سازمانی و خوشبختی دنیوی کارکنان، نقش میانجی‌گری ایفا نمی‌کند. با توجه به اینکه فرضیه فوق برای اولین بار در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است، انگیزش درونی نمی‌تواند نقش میانجی‌گری بین دو متغیر ادراک از سیاست‌های سازمانی و خوشبختی دنیوی کارکنان ایفا کند. نتایج این پژوهش در رابطه با فرضیه ششم نشان می‌دهد که میزان تحریک کارکنان با میزان احساس خوشبختی دنیوی آنان رابطه منفی و معنی‌داری دارد که با پژوهش کوآلی و همکاران (۲۰۱۷) و چن و همکاران (۲۰۱۳) همسویی دارد. میزان ضریب مسیر در این رابطه $-0/136$ و میزان آماره $t(2/972)$ می‌باشد. زمانی که نوعی رفتارهای سیاسی در سازمان شکل می‌گیرد، این امر خودبه‌خود باعث تحریک رفتارهای کارکنان شده و این تحریک به کاهش احساس خوشبختی دنیوی آنها منجر خواهد شد. با توجه به یافته‌های تحقیق در راستای فرضیه هفتم متغیر تحریک، در رابطه بین ادراک از سیاست‌ها و سازمانی و خوشبختی دنیوی کارکنان نقش میانجی‌گری ایفا نمی‌کند. با توجه به متغیر میانجی تحریک مورد تأیید قرار نگرفت. فرضیه فوق نیز برای اولین بار در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و در نتیجه تحریک نمی‌تواند نقش

میانجی‌گری بین دو متغیر ادراک از سیاست‌های سازمانی و خوشبختی دنیوی کارکنان ایفا کند. یافته‌های این پژوهش نه تنها برای محققان بلکه برای مدیران و متخصصان سازمان‌های دولتی مفید است. مدیران دولتی در ایران به‌طور کلی فرایندمحوری را به‌عنوان عاملی مهم در نظر می‌گیرند و چندان به خوشبختی دنیوی کارکنان توجه ندارند. توجه صرف به خوشبختی اخروی در کوتاه‌مدت می‌تواند سودمند باشد و به نتایج ارزشمندی برای سازمان منجر شود، اما نادیده گرفتن میزان موفقیت و خوشبختی دنیوی کارکنان در بلندمدت ممکن است باعث فراموش شدن فلسفه اساسی سازمان دولتی و تأکید بر فرایندها و ابزارها به‌جای نتیجه‌ها و هدف‌ها شود. بنابراین، به مدیران سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود با ایجاد سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مطلوب برای ایجاد انگیزش درونی در کارکنان تلاش کنند تا آنها خود به دنبال اهداف سازمان باشند. از طرف دیگر، در صورتی که مدیران بخش دولتی بتوانند سیاست‌های مناسبی اتخاذ کنند، جلوی تحریک کارکنان را نیز خواهند گرفت و از طرف دیگر کم کردن عوامل تحریک‌کننده رفتار کارکنان نیز می‌تواند باعث افزایش احساس خرسندی و رضایت کارکنان شود و بدین ترتیب خوشبختی دنیوی کارکنان تضمین می‌شود و نتایج بسیار مطلوبی در سازمان‌های دولتی به‌وجود خواهد آمد.

منابع

داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۷). مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.

- Ali, K. (2014). **The effects of leader-member exchange and employee wellbeing towards employee turnover intention** (No. Ph. D.). Deakin University.
- Amponsah-Tawiah, K. & Annor, F. (2017). Do Personality and Organizational Politics Predict Workplace Victimization? A Study among Ghanaian Employees. **Safety and health at work**, 8(1), 72-76.
- Angner, E. (2011). The evolution of eupathics: The historical roots of subjective measures of well-being as moderators. **Journal of Business & Psychology**, 27(4), 395-406.
- Babic, A., Stinglhamber, F. & Hansez, I. (2015). Organizational Justice and Perceived Organizational Support: Impact on Negative Work-Home Interference and Well-being Outcomes. **Psychologica Belgica**, 55(3).
- Baptiste, N. R. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance A new dimension for HRM. **Management Decision**, 46 (2), 284-309.
- Böckerman, P., Bryson, A. & Ilmakunnas, P. (2012). Does high involvement management improve worker wellbeing?. **Journal of Economic Behavior & Organization**, 84(2), 660-680.
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S. & De Wilde, M. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: the mediating role of organizational dehumanization. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 26(4), 527-540.
- Chang, C. H., Rosen, C. C., Siemienieć, G. M. & Johnson, R. E. (2012). Perceptions of organizational politics and employee citizenship behaviors: Conscientiousness and self-monitoring as moderators. **Journal of Business and Psychology**, 27(4), 395-406.
- 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.
- Cheung, T. & Yip, P. S. (2015). Depression, anxiety and symptoms of stress among Hong Kong nurses: a cross-sectional study. **International journal of environmental research and public health**, 12(9), 1072-1110.
- Cho, H. T. & Yang, J. S. (2017). How perceptions of organizational politics influence self-determined motivation: The mediating role of work mood. **Asia Pacific Management Review**.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. **Psychological inquiry**, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (Eds.). (2002). **Handbook of self-determination research**. University Rochester Press.
- Diener, E., Oishi, S. & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. **Annual review of psychology**, 54(1), 403-425.
- Ekwulugo, V. (2015). An investigation into a group of inner and outer London secondary teachers' perceptions of their own wellbeing at work (Doctoral dissertation, Brunel University London).

- Ferris, G. R., Harrell-Cook, G. & Dulebohn, J. H. (2000). Organizational politics: The nature of the relationship between politics perceptions and political behavior. **Research in the Sociology of Organizations**, 17, 89-130.
- Firmin, R., Luther, L., Lysaker, P. & Vohs, J. (2018). F247. Internalized Stigma has a Stronger Relationship With Intrinsic Motivation Compared To Amotivation in Early Phase and Prolonged Schizophrenia. **Schizophrenia Bulletin**, 44(Suppl 1), S319.
- Fisher, J. W., Francis, L. J. & Johnson, P. (2002). The personal and social correlates of spiritual well-being among primary school teachers. **Pastoral psychology**, 51(1), 3-11.
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. **Journal of Organizational behavior**, 26(4), 331-362.
- Guay, F., Vallerand, R. J. & Blanchard, C. (2000). On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS). **Motivation and emotion**, 24(3), 175-213.
- Hagelstam, E. (2017). Wellbeing at work, workplace health promotion and employee productivity: A case study of sales representatives.
- Haq, I. U. (2011). The impact of interpersonal conflict on job outcomes: mediating role of perception of organizational politics. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 25, 287-310.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. & Keyes, C. L. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. **Flourishing: Positive psychology and the life well-lived**, 2, 205-224.
- Ibrahim, Z. A. (2012). Psychosocial work environment, organizational justice and work family conflict as predictors of Malaysian worker wellbeing (Doctoral dissertation, Victoria University).
- 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.
- Kacmar, K. M. & Baron, R. A. (1999). Organizational politics: The state of the field, links to related processes, and an agenda for future research.
- Kacmar, K. M. & Carlson, D. S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multiple sample investigation. **Journal of management**, 23(5), 627-658.
- Kashdan, T.B., Biswas-Diener, R. & King, L.A. (2008). Reconsidering happiness: The costs of distinguishing between hedonics and Eudaimonia. **Journal of Positive Psychology**, 3, 219-233.
- Kouali, Despina, (2018). "Examining Eudaimonic Well-Being in Sport", Electronic Thesis and Dissertation Repository. 5528. <https://ir.lib.uwo.ca/etd/5528>
- Legault, L., Green-Demers, I. & Pelletier, L. (2006). Why do high school students lack motivation in the classroom? Toward an understanding of academic amotivation and the role of social support. **Journal of educational psychology**, 98(3), 567.
- Lepper, M. R., Corpus, J. H. & Iyengar, S. S. (2005). Intrinsic and extrinsic motivational orientations in the classroom: Age differences and academic correlates. **Journal of educational psychology**, 97(2), 184.
- Lilleker, D. G. & Koc-Michalska, K. (2017). What drives political participation? Motivations and mobilization in a digital age. **Political Communication**, 34(1), 21-43.
- Lin, R. & Sun, B. (2018). Perceptions of Organizational Politics Influences on Feedback Avoidance Behavior: The Effect of Impression Management Motive and Emotional Intelligence. **Journal of Service Science and Management**, 11(01), 26.

- Rheinberg, F. & Engeser, S. (2018). Intrinsic motivation and flow. In *Motivation and action* (pp. 579-622). **Springer**, Cham.
- Schiffirin, H. H., Liss, M., Miles-McLean, H., Geary, K. A., Erchull, M. J. & Tashner, T. (2014). Helping or hovering? The effects of helicopter parenting on college students' well-being. **Journal of Child and Family Studies**, 23(3), 548-557.
- Sheldon, K. M. (2002). The self-concordance model of healthy goal striving: When personal goals correctly represent the person. **Handbook of self-determination research**, 65-86.
- Shen, B. (2015). Gender differences in the relationship between teacher autonomy support and amotivation in physical education. **Sex Roles**, 72(3-4), 163-172.
- Thiel, C. E., Hill, J., Griffith, J. A. & Connelly, S. (2014). Political tactics as affective events: Implications for individual perception and attitude. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 23(3), 419-434.
- Warr, P., Butcher, V. & Robertson, I. (2004). Activity and psychological well-being in older people. **Aging & Mental Health**, 8(2), 172-183.
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Ravert, R. D., Williams, M. K., Bede Agocha, V. & Brent Donnellan, M. (2010). The Questionnaire for Eudaimonic Well-Being: Psychometric properties, demographic comparisons, and evidence of validity. **The Journal of Positive Psychology**, 5(1), 41-61.

