



شناسایی عوامل علی ایجادکننده افسردگی سازمانی با نقش واسطه نگرش شغلی منفی و مداخله‌گری عوامل محیطی بر پیامدهای آن در شرکت نفت فلات قاره ایران

امیر لعلی سرابی*^۱ - محمدرضا دارائی^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل علی ایجادکننده افسردگی سازمانی با نقش واسطه نگرش شغلی منفی و مداخله‌گری عوامل محیطی بر پیامدهای آن در شرکت نفت فلات قاره ایران انجام گرفته شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی در نمونه ۳۸۵ نفری از کارکنان ستاد تهران شرکت نفت فلات قاره ایران بود. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته شامل هفت متغیر، ۲۰ مؤلفه و ۱۲۵ سنجه گردآوری و از طریق آزمون‌های تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری داده‌های مدل تحلیل شد. نتایج حاکی از تأیید روابط افسردگی سازمانی با نارضایتی شغلی، عوامل فردی و سازمانی، نگرش منفی شغلی و پیامدهای افسردگی سازمانی بود. بیشترین تأثیر نارضایتی شغلی بر افسردگی سازمانی از طریق نگرش شغلی منفی بوده است. براساس یافته‌ها، در بین کلیه مؤلفه‌های پژوهش سیستم‌های تشویقی ضعیف با ضریب ۰/۹۷۵، بالاترین تأثیر را در بروز افسردگی سازمانی دارا بودند.

واژه‌های کلیدی: افسردگی سازمانی، نارضایتی شغلی، نگرش شغلی منفی، فرهنگ نمایشی.

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. نویسنده مسئول lalisarabi@pnu.ac.ir

۲. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. m.daraei12@pnu.ac.ir

مقدمه

امروزه مهمترین مزیت رقابتی سازمان‌ها نه در حوزه تجهیزات بلکه در حوزه انسان‌ها است، سازمان‌هایی که سرمایه‌های فکری و انسانی مناسبی دارند در میدان رقابت نسبت به سایر رقبا برتری خواهند یافت و سازمان‌هایی کامروا خواهند بود که بتوانند از این سرمایه‌ها به‌طور مؤثر در جای خود استفاده نمایند و با افزایش انگیزه و توانایی آن‌ها سازمان خود را تعالی بخشد چراکه اگر سازمان و افراد سازمان به‌علت برآورده نشدن یا سرکوب خواسته‌ها، فقدان عدالت اجتماعی در تقسیم منابع و ثروت جامعه و یا مسائلی از این دست، دچار افسردگی شوند بی‌تردید پیامدهای دشواری به همراه خواهد داشت (یداللهی و یداللهی، ۱۳۹۸).

عدم تحقق وعده‌های مدیران به دلیل کاهش شدید منابع و ناتوانی در تأمین آن، ضعف عملکردی مدیران و به تبع آن بی‌اعتمادی به مدیران، عدم اتخاذ تصمیمات درست و به‌موقع و نداشتن برنامه‌های اساسی برای مقابله با مشکلات، کاهش حقوق شهروندی در سازمان‌ها به نوبه خود می‌تواند در داخل سازمان‌ها کاهش تعهد سازمانی، کاهش انگیزش در نیروی انسانی، به هم ریختن تعادل زندگی شخصی - کاری، و در کل بی‌تفاوتی کارکنان به سازمان‌ها را به همراه داشته و حاکی از بروز پدیده‌ای به نام افسردگی سازمانی شود (Shrivastava, 2013). افسردگی سازمانی باعث ایجاد بی‌تفاوتی و بی‌میلی در سازمان جهت دستیابی به اهداف خود می‌شود و این موضوع می‌تواند علاوه بر تضعیف جایگاه و عملکرد سازمان باعث آثار سوء بر بهره‌وری سازمانی باشد و این در حالی است که بهره‌وری سازمانی و شغلی امروزه یکی از نگرانی‌های مهم مدیران و دست‌اندرکاران به حساب می‌آید (Coban & Sarıkaya, 2016).

افسردگی حالتی خلقی شامل بی‌حوصلگی و گریز از فعالیت یا بی‌علاقگی و بی‌میلی است و می‌تواند بر افکار، رفتار، احساسات و خوشی و تندرستی یک فرد تأثیر بگذارد. روانشناسان افسردگی را یک رفتار می‌دانند، رفتاری که فرد در پاسخ به شرایط و رویدادهای محیطی و با هدف ارضای نیازهای خود، انتخاب می‌کند (Glasser, 2009). در سازمان‌هایی که دارای افسردگی سازمانی هستند کارکنان غیرمتعهد را می‌بینیم که روحیه و عملکرد پایینی دارند و کانال‌های ارتباطی آن‌ها بسته است، در چنین سازمان‌هایی کارکنان نسبت به سازمان و عملکرد خود بی‌تفاوت بوده و هیچ انگیزه‌ای برای رشد و توسعه شخصی و سازمانی ندارند (خالصی و همکاران، ۱۳۹۱).

شرایط امروزی برخی از قسمت‌های ستادی شرکت نفت فلات قاره ایران که

مشکلات برشمرده شده را دارا هستند حاکی از بروز و رشد پدیده‌ای به نام افسردگی سازمانی در درون آن‌ها دارد که باید موردتوجه جدی مسئولین و سیاستگذاران این حوزه قرار گیرد و در صورت کم‌توجهی یا بی‌توجهی به این مسئله شرکت مذکور را با چالش جدی مواجه خواهد نمود و در پی آن نارضایتی سازمانی افزایش یافته و اعتبار و شهرت شرکت صدمه‌دیده و عملکرد سازمانی کاهش خواهد یافت. براین اساس اهمیت و ضرورت پرداختن به مسئله افسردگی سازمانی بسیار ضروری است. درک اهمیت افسردگی سازمانی و لزوم توجه و کنترل آن، به دلیل آثار و تبعات خسارت‌بار و جبران‌ناپذیری که بر کارکنان و سازمان‌ها دارد، ما را بر این داشت که طی پژوهش حاضر موضوع افسردگی سازمانی را طرح نموده و به دنبال شناسایی عوامل علی ایجادکننده افسردگی سازمانی با نقش واسط نگرش منفی شغلی و سنجش میزان مداخله‌گری عوامل محیطی در پیامدهای آن در شرکت نفت فلات قاره ایران باشیم.

سیاستگذاری‌های سازمان می‌تواند بر افزایش یا کاهش افسردگی و سلامت فیزیکی، روانی و هیجانی نیروهای خود و همچنین، بر میزان غیبت و تغییر آن‌ها تأثیرگذار باشند. زمانی افراد می‌توانند از استعدادها و توانایی‌های خود به‌خوبی استفاده کنند و از شغل خود رضایت داشته باشند که احساس افسردگی نکنند و از سلامت ذهنی و فیزیکی لازم برخوردار باشند. افسردگی سازمانی در طول زمان فرسودگی شغلی را در بین نیروی انسانی ایجاد می‌کند. فرسودگی شغلی که به آن خستگی عاطفی ناشی از کار نیز گفته می‌شود واکنشی به محرک‌های تنش‌زای مزمن عاطفی و بین‌فردی در شغل است که از طریق سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی توصیف می‌شود. کاهش کارایی، نارضایتی شغلی، کاهش سلامت عمومی و پایین آمدن سطح تحمل کارکنان از جمله پیامدهای آن در سازمان‌ها است. (غفاری و همکاران، ۱۳۹۸).

نارضایتی شغلی که در مقابل رضایت شغلی بکار گرفته می‌شود به شرایط کاری مرتبط بوده و واکنش عاطفی و احساسی کارکنان به شغل خود است. در سازمان‌ها معمولاً شرایط کاری بهتر، پیشرفت در کار، خودکارآمدی، دریافت حمایت مرتبط با هدف و صفات شخصیتی (عاطفه مثبت)، به رضایت شغلی منجر می‌شود و فقدان این عوامل نارضایتی شغلی را دامن می‌زند. براساس نظریه تنظیم هدف، افراد عاقدانه به تنظیم هدف و آگاهانه به فعالیت‌های همسو باهدف خود توجه می‌نمایند و برای تنظیم برنامه‌ها و تلاش برای دستیابی به اهداف خود انگیزه دارند و در این مسیر از فرایند تعیین اهداف روشن، تلاش و تعهد برای دستیابی به آن‌ها، آگاهی از راهبردهای مؤثر دستیابی و دریافت بازخورد

درباره میزان موفقیت خود بهره‌مند می‌شوند. براساس این نظریه، کسانی که خودتنظیمی بالایی دارند رضایت شغلی بالا، فرسودگی شغلی کمتر و بهزیستی شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند (آبخیز و میکائیلی، ۱۳۹۹).

ناکارآمدی سازمانی نقش مهمی در بروز مشکلات روانی از جمله افسردگی در محیط کار ایفا می‌کند. با توجه به اینکه افراد یک‌سوم وقت خود را در سازمان می‌گذرانند شناسایی این عوامل جنبه حیاتی دارد. شاخص‌های عملکرد شغلی مانند کارایی و اثربخشی به‌طور مستمر در حالت افزایش است که بر سلامت روان اثرگذار است. علاوه بر کارایی و اثربخشی سازمانی، عوامل دیگری مانند روش‌های کنترلی معیوب، سیستم ارتباطات بسته، تصمیم‌گیری نادرست و شخصی، سیاست‌های سازمانی غلط و... در سازمان وجود دارند که می‌توانند بر سلامت روانی کارکنان اثر منفی بگذارد (Tan, 2014).

سازمان‌های نورویتیک سازمان‌های آشوب‌زده‌ای هستند که علائم و نشانه‌های اختلالات عملکردی (بدکارکردی) آن‌ها، با یکدیگر ترکیب شده، و «سندرم» یکپارچه‌ای از آسیب‌ها را شکل می‌دهند. درست همانطوری که ترکیب علائم متعدد، حاکی از بروز یک اختلال در انسان است. وجود الگوهای مشابهی از نقایص راهبردی و ساختاری نیز حاکی از وجود یک آسیب سازمانی خاص در سازمان است. یک سازمان نورویتیک (روان‌نزند)، بیش از هرچیز یک سازمان نگران است. این سازمان‌ها درمورد توانایی‌های خود به‌منظور کسب سازگاری و موفقیت دچار شک و تردید هستند. به همین دلیل، به‌جای آنکه انرژی خود را صرف دستیابی به موفقیت نمایند؛ اغلب منابع و زمان را صرف تلاش برای جلوگیری از شکست می‌کنند. این رویکرد حداقل موفقیت را به همراه دارد و معمولاً به شکست می‌انجامد. هنگامی که این وضعیت وخیم‌تر شود، بیماری نیز آغاز می‌شود. سازمان‌های افسرده نوعی سازمان نورویتیک هستند (Glaser, 2009). افسردگی سازمانی، دوام و بقای سازمان در محیط و توانایی سازگاری با آن را به مخاطره می‌اندازد. بر همین اساس، افسردگی سازمانی به‌عنوان یکی از نشانه‌های عدم کامیابی سازمان در عمل به وظایف خود و عدم تحقق اهداف و برنامه‌های آن شناخته می‌شود (فانی و همکاران، ۱۳۹۲).

مدیریت تأثیر و تکنیک‌های مدیریت نمایش در واقع رفتارهای سیاسی هستند که افراد به طریق آن سعی می‌کنند تا دیگران را تحت تأثیر قرار دهند. تکنیک‌های نمایشی برای اولین بار توسط گافمن^۱، مطرح شد. به‌رغم گافمن، افراد برای شکل‌بخشی به هویت

1. Gafman

خود، تأثیرات موردنظر خود بر روی دیگران را مدیریت می‌کنند. ما همواره خود را به‌نحوی جلوه می‌دهیم که از منظر عمومی مطلوب به نظر می‌رسد. این سیاست جلوه دادن خویش موجب می‌شود که هر فرد در محیط روابط اجتماعی خود صحنه نمایشی ترتیب دهد و در این صحنه خود را به‌نحوی سازگار با الگوهای موردپذیرش مردم به نمایش بگذارد. (بهنام‌پور و شیروانی، ۱۴۰۱)

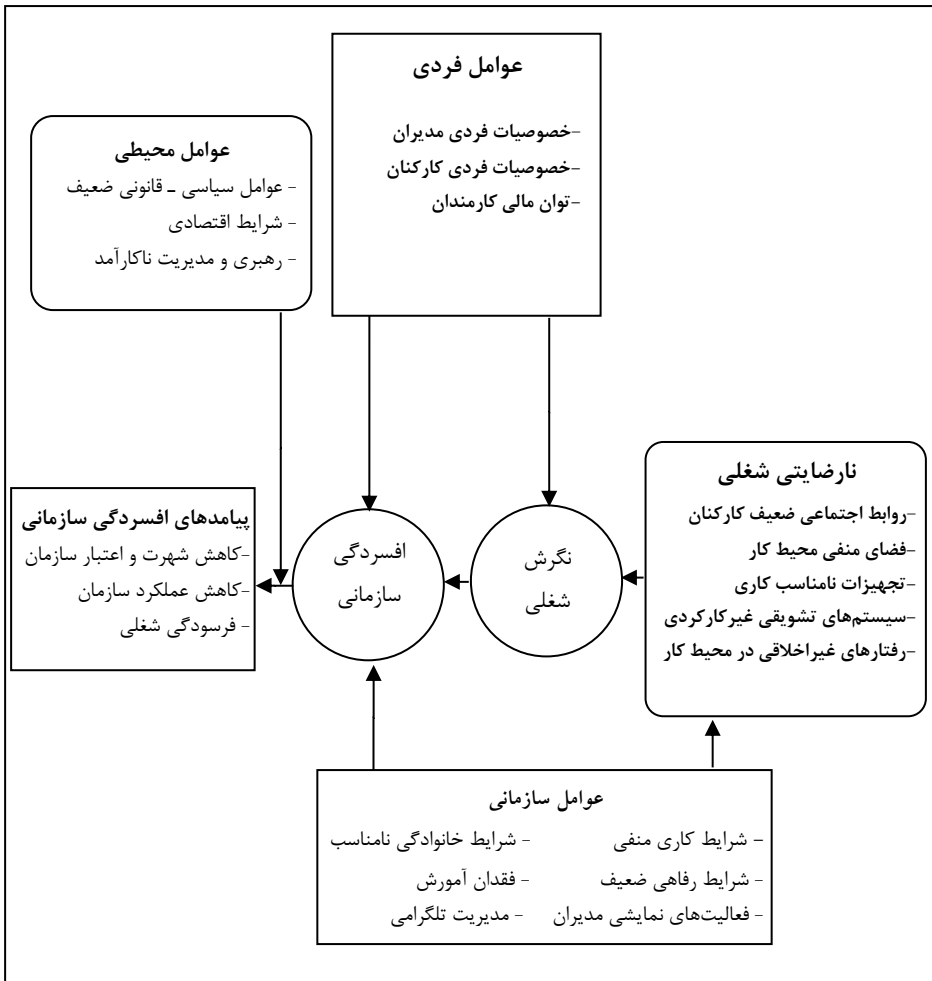
تظاهر شخصی به آن دسته از رفتارهای ریاکارانه‌ای گفته می‌شود که یک شخص در جامعه با به تصویر کشیدن فضیلت‌های خودانگارانه خود جهت تأثیرگذاری بر مخاطبان صورت می‌گیرد (انواری، محمدرضا، ۱۴۰۰). از لحاظ روانشناختی بین رفتارهای نمایشی و افسردگی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این رابطه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که افسردگی سازمانی باعث ایجاد اختلال عملکردی دوری‌گزینی از محیط واقعی کار می‌شود سازمان‌های نمایشی روحیه‌ای هیجان‌طلب دارند، اما ترس از محیط و عادت به رفتارهای محتاطانه، مانع از روبرویی آن‌ها با مشکلات و خطرهای واقعی و عینی در سازمان می‌شود؛ بنابراین، اجتناب از محیط با روی آوردن به فضای مجازی و بزرگنمایی و تبیین فعالیت‌های خود در یک محیط مجازی جبران می‌شود. چنین سازمان‌هایی فعالیت در فضای مجازی را در پیش می‌گیرند. (فاضلی و همکاران، ۱۴۰۱).

اصطلاح مدیریت تلگرامی برای آن دسته از مدیرانی بکار می‌رود که همواره تلاش می‌کنند ریزترین فعالیت‌های مفید و غیرمفید خود را در سطحی گسترده به مخاطبان مختلف از طریق فضای مجازی پخش کنند، تحت تأثیر قرار دادن مخاطبان با روش فوق کاملاً متفاوت از تأثیرگذاری بر مبنای مهارت یا توانمندی‌های مدیران بوده و مبتنی بر بزرگنمایی و یا تحریف واقعیت‌ها به نفع خود است. مدیران فوق طی این فرایند که اصطلاحاً سلبریتی‌سازی مدیران گفته می‌شود، می‌توانند به‌واسطه کار در رسانه‌ها و اثبات خودشان در افکار عمومی، و به‌دوراز یک فرایند عادی و طبیعی رشد را به‌دست آورند. (Nick Couldry, 2022). شکل ۱ مدل عملیاتی پژوهش را نشان می‌دهد که طی آن سعی نمودیم با استفاده از فرضیات تبیین شده به آزمون مدل فوق بپردازیم.

فرضیات پژوهش به شرح ذیل است:

۱. بین نارضایتی شغلی و نگرش شغلی منفی رابطه معناداری وجود دارد؛
۲. بین عوامل فردی و افسردگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؛
۳. بین عوامل سازمانی و افسردگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؛
۴. بین نگرش شغلی منفی و افسردگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؛

شکل ۱. مدل مفهومی افسردگی سازمانی



۵. نگرش شغلی منفی در ارتباط بین عوامل فردی و افسردگی سازمانی تأثیرگذار است؛

۶. نگرش شغلی منفی در ارتباط بین عوامل سازمانی و افسردگی سازمانی تأثیرگذار است؛

۷. عوامل محیطی در ارتباط بین افسردگی سازمانی و پیامدهای آن اثر مداخله‌گر دارد؛

۸. بین افسردگی سازمانی و پیامدهای افسردگی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

در خصوص افسردگی سازمانی تحقیقاتی صورت گرفته است. لذا در این بخش سعی شد پاره‌ای از پژوهش‌های مرتبط مطرح شود:

فاضلی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین اختلالات عملکردی مدیران و ویژگی‌های شخصیتی آنان با ابعاد روانشناختی سازمان که در بین ۵۷ نفر از مدیران پالایشگاه‌های نفت ایران به صورت پیمایشی انجام گرفت، اختلالات عملکردی مدیران و سازمان را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها طی پژوهش فوق پنج دسته از سازمان‌های نوروپیک را که شامل سازمان‌های پارانوئید، وسواسی، نمایشی، افسرده و اسکیزوئید هستند را دسته‌بندی نمودند. آن‌ها طی پژوهش فوق وجود رابطه مثبت و معنادار بین رفتارهای نمایشی و افسردگی سازمانی و همچنین افسردگی سازمانی و دوری‌گزینی مدیران را تأیید نمودند.

طاهریان و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود عوامل مؤثر بر افسردگی سازمانی را به شکل دیگری شناسایی و دسته‌بندی کردند. آن‌ها به عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر افسردگی در سازمان‌ها و تأثیر آن‌ها بر تولید علم پرداختند. نتایج نشان داد که عوامل مدیریتی، شخصی و سازمانی شناسایی شده بر افزایش افسردگی و نشاط مدیران و کارکنان سازمان و نیز بر ارتقاء تولید علم تأثیرگذارند. همچنین از دیدگاه خبرگان متغیرهای اعتماد، تعامل با همکاران و مثبت‌اندیشی و از دیدگاه کارکنان امنیت شغلی، فعالیت‌های فوق برنامه و شرایط محیط کاری اهمیت زیادی در افزایش سطح افسردگی و نشاط در سازمان دارند.

زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان شناسایی مؤلفه‌های نشاط در سازمان‌های اجرایی استان قم که به روش توصیفی - پیمایشی انجام گرفت، ده مؤلفه شناسایی کردند که عبارت‌اند از: خودگشودگی، یادگیری سازمانی، مثبت‌اندیشی، علاقه به کار، مشارکت، معنادار بودن کار، تعامل با همکاران، امنیت در محیط کار، عدالت سازمانی و ساختار منعطف. این امر نشان داد مقوله افسردگی سازمانی مفهومی است که به شدت تحت تأثیر ماهیت سازمان و فعالیت‌های آن قرار دارد.

محرابی و استیری (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر بدبینی سازمانی بر تغییرات سازمانی در بین کارکنان بانک سپه پرداختند. نتایج گواه آن است که بدبینی سازمانی بر تعهد، فرسودگی شغلی و اعتماد سازمانی تأثیرگذار است. از طرفی نتایج گواه آن است که تغییر سازمانی بر تعهد، فرسودگی شغلی و اعتماد سازمانی تأثیرگذار است. در انتها به بررسی تأثیر بدبینی سازمانی بر تغییر سازمانی پرداخته شده است که نتایج گواه آن مطلب

است که متغیر بدبینی بر تغییر سازمانی تأثیر گذار است. بازوبند و باتمانی (۱۳۹۴) پژوهشی با هدف شناسایی رابطه بین بدبینی سازمانی و فرسودگی شغلی انجام دادند. یافته‌های پژوهش حاکی از وجود رابطه مثبت و معناداری بین دو متغیر بدبینی سازمانی و فرسودگی شغلی است. پژوهش دیگری در سال ۲۰۰۸ با عنوان «ارتباط بین حجم کار بیومکانیکی و فعالیت‌های سازمانی با فرسودگی یا رضایت شغلی» به انجام رسید. برخی نتایج نشان داد که کاهش مکانیکی بودن کار با کاهش احساس فرسودگی شغلی همراه است. همچنین مشخص شد کارفرمایانی که کارکنانشان را در فرایندهای تصمیم‌گیری سهیم می‌سازند، دارای کارکنانی با سطوح پایین‌تر فرسودگی و سطوح بالای رضایت شغلی هستند (سعیدی و همکاران، ۱۳۹۲).

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر نوع روش تحقیق، توصیفی از نوع پیمایشی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل ۸۰۰ نفر از کارکنان ستاد تهران شرکت نفت فلات قاره ایران بود و هر ستاد شامل ده مدیریت و هر مدیریت به ده قسمت تقسیم می‌شدند که تعداد ۳۸۵ نفر از آن‌ها به صورت تصادفی انتخاب شدند. برای تدوین و گردآوری مبانی نظری از روش مطالعات کتابخانه‌ای و برای جمع‌آوری داده‌های کمی از ابزار پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد.

پرسشنامه پژوهش حاضر شامل ۱۲۵ سنجه که در قالب ۲۰ مؤلفه و هفت متغیر که تمامی متغیرها و مؤلفه‌های آن برگرفته از مدل افسردگی سازمانی (شیرازی، ۱۴۰۲) هستند طراحی شد. در این پرسشنامه متغیرهای نارضایتی شغلی دارای ۲۶ سؤال، عوامل سازمانی دارای ۳۷ سؤال، عوامل فردی دارای ۱۸ سؤال، عوامل محیطی دارای ۱۶ سؤال، نگرش شغلی منفی ۶ سؤال و افسردگی سازمانی دارای ۵ سؤال و پیامدهای افسردگی سازمانی شامل ۱۷ سؤال هستند که همه عوامل مرتبط با پرسشنامه در جدول ۱ آورده شده است.

درخصوص روایی تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته، قبل از بکارگیری مورد تأیید چند تن از خبرگان حوزه مدیریت قرار گرفت و بعد از تأیید و اخذ نظر آن‌ها مورد استفاده قرار گرفت. بر مبنای نتایج به دست آمده از محاسبه میزان آلفای کرونباخ، عدد به دست آمده برای کلیه مؤلفه‌ها و متغیرها بالاتر از $0/6$ بوده و میزان آلفای کرونباخ کل پرسشنامه

جدول ۱. پایایی سوالات پرسشنامه

متغیر	مؤلفه	سوالات پرسشنامه	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب
نارضایتی شغلی	روابط اجتماعی ضعیف کارکنان	Q1-Q7	۰/۸۴۴	۰/۸۸۳	۰/۸۹۴	۰/۹۲۲
	فضای منفی محیط کار	Q8-Q11	۰/۹۰۹	۰/۹۳۶		
	تجهیزات نامناسب کاری	Q12-Q15	۰/۹۱۷	۰/۹۴۲		
	سیستم‌های تشویقی غیرکارکردی	Q16-Q21	۰/۹۱۷	۰/۹۳۳		
	رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار	Q22-Q26	۰/۸۸۸	۰/۹۱۷		
عوامل سازمانی	شرایط کاری منفی	Q27-Q31	۰/۹۰۹	۰/۹۳۰	۰/۸۴	۰/۸۹۸
	شرایط خانوادگی نامناسب	Q32-Q43	۰/۸۷۱	۰/۹۳۹		
	شرایط رفاهی ضعیف	Q44-Q47	۰/۸۵۷	۰/۸۹۴		
	فقدان آموزش و پژوهش	Q48-Q52	۰/۷۰۱	۰/۸۱۰		
	- فعالیت‌های نمایشی مدیران	Q53-Q56	۰/۸۲۳	۰/۹۰۳		
	مدیریت تلگرامی	Q57-Q64	۰/۸۷۶	۰/۹۱۲		
عوامل فردی	خصوصیات فردی مدیران	Q65-Q73	۰/۸۴۳	۰/۷۲۷	۰/۸۷۵	۰/۸۶۰
	خصوصیات فردی کارکنان	Q74-Q80	۰/۹۴۴	۰/۹۵۳		
	توان مالی کارمندان	Q81-Q83	۰/۸۳۶	۰/۹۰۱		
عوامل محیطی	عوامل سیاسی - قانونی ضعیف	Q84-Q88	۰/۹۲۳	۰/۹۳۶	۰/۸۷۷	۰/۹۰۶
	شرایط اقتصادی	Q89-Q92	۰/۸۷۲	۰/۸۳۷		
	رهبری و مدیریت ناکارآمد	Q93-Q100	۰/۹۲۷	۰/۹۴۵		
پیامدهای افسردگی سازمانی	کاهش شهرت و اعتبار سازمان	Q101-Q105	۰/۸۱۳	۰/۹۲۰	۰/۸۴۳	۰/۹۰۱
	کاهش عملکرد سازمان	Q106-Q110	۰/۹۰۳	۰/۸۹۵		
نگرش منفی شغلی	افسردگی سازمانی	Q111-Q117	۰/۸۱۴	۰/۸۸۹	۰/۸۱۴	۰/۸۸۹
	افسردگی سازمانی	Q118-Q123	۰/۸۱۱	۰/۹۱۲		
افسردگی سازمانی	افسردگی سازمانی	Q124-Q129	۰/۸۹۱	۰/۹۲۰	۰/۸۵۱	۰/۸۹۸
	کل		۰/۹۴۹	۰/۹۵۸		

برابر ۰/۸۵۱ است. همچنین پایایی مرکب به دست آمده برای کلیه متغیرها بالاتر از ۰/۸ و پایایی مرکب کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۹۸ به دست آمد که اعداد به دست آمده از

محاسبه آلفای کرومباخ و پایایی مرکب نشان از پایایی بالا و قابل اعتماد پرسشنامه و کلیه متغیرها و مؤلفه‌های آن است.

یافته‌ها

برای آزمون و اعتباریابی مدل تحقیق ابتدا از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. در صورتی مدل اندازه‌گیری انعکاسی، مدلی همگن خواهد بود که قدم‌مطلق بارعاملی هریک از متغیرهای مشاهده شده متناظر با آن دارای مقدار حداقل ۰/۷ باشد (سپهری و همکاران، ۱۳۹۲). برای این منظور مقادیر بارهای عاملی موردبررسی قرار گرفت. جدول ۲ نتایج بررسی معناداری بارهای عاملی (بیرونی) متغیرهای اصلی تحقیق و مؤلفه‌های آن را نشان می‌دهد. چنانچه مقدار به‌دست آمده بالای حداقل آماره در سطح مورداطمینان در نظر گرفته شده باشد، آن رابطه تأیید می‌شود.

همانطور که نتایج حاصل از جدول ۲ نشان می‌دهد، مقادیر بارعاملی تمام گویه‌ها بیشتر از ۰/۴ است و بنابراین مدل اندازه‌گیری، مدلی همگن است و مقادیر بارعاملی، مقادیر قابل‌قبولی هستند. همچنین مقادیر آماره t برای همه گویه‌ها بیشتر از ۲/۵۸ گزارش شد. این بدان معناست که ارتباط بین گویه‌ها با متغیر مکنون مربوط به خود در سطح اطمینان ۹۹ درصد پذیرفته می‌شود. همچنین برای شاخص متوسط واریانس استخراج شده حداقل مقدار ۰/۵ مقدار قابل‌قبولی است که مقادیر به‌دست آمده برای همه مؤلفه‌های پژوهش بالاتر از ۰/۵ است. این مقدار نشان‌دهنده این است که متغیرهای مشاهده‌پذیر حداقل ۵۰ درصد واریانس متغیر پنهان خود را تبیین می‌کند. برای سنجش روایی واگرا و همچنین سنجش ارتباط مؤلفه‌ها با سایر مؤلفه‌های زیرگروه از آزمون فورنل و لارکر استفاده شد. براساس این آزمون، جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر باشد. براین اساس نتایج به‌دست آمده از جدول (برای پرهیز از طولانی شدن حجم مقاله جدول مزبور درج نشد)، جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان، بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر است. (مقادیر موجود در قطر اصلی ماتریس باید از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوط بیشتر باشد) براین اساس روایی واگرا مدل اندازه‌گیری با استفاده از آزمون فورنل - لارکر هم تأیید شد و ارتباط هریک از مؤلفه‌ها با سایر مؤلفه‌های زیرگروه خود تأیید شد. برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد (جدول ۳).

جدول ۲. بارعاملی و میانگین واریانس استخراج شده برای مؤلفه‌ها و متغیرهای

تحقیق

متغیر (عوامل اصلی)	مؤلفه (عوامل فرعی)	P Values	آماره t	بارعاملی	میانگین واریانس استخراج شده
نارضایتی شغلی	روابط اجتماعی	۰/۰۰۰	۵۷/۰۰۲	۰/۸۳۸	۰/۸۰۲
	فضای محیط کار	۰/۰۰۰	۱۳۲/۳۷۹	۰/۹۱۳	۰/۶۸۹
	تجهیزات کاری	۰/۰۰۰	۱۳۱/۲۹۸	۰/۹۰۸	۰/۵۲۴
	سیستم تشویقی	۰/۰۰۰	۱۱۶/۱۴۰	۰/۹۰۶	۰/۷۰۱
	رفتار اخلاقی محیط کار	۰/۰۰۰	۹۳/۰۸۴	۰/۸۷۸	۰/۷۸۵
عوامل سازمانی	شرایط خانوادگی	۰/۰۰۰	۵۴/۶۵۶	۰/۷۹۹	۰/۶۹۱
	شرایط کاری	۰/۰۰۰	۲۶/۸۰۵	۰/۷۰۱	۰/۸۸۶
	شرایط رفاهی	۰/۰۰۰	۳۲/۴۰۹	۰/۷۱۴	۰/۶۲۹
	آموزش و پژوهش	۰/۰۰۰	۸۵/۱۵۳	۰/۹۰۹	۰/۵۱۶
	فعالیت‌های نمایشی مدیران	۰/۰۰۰	۲۹/۳۲۷	۰/۹۶۳	۰/۶۷۲
	مدیریت تلگرامی	۰/۰۰۰	۱۳۰/۲۳۱	۰/۹۰۵	۰/۶۹۵
عوامل فردی	خصوصیات مدیران	۰/۰۰۰	۳۵/۵۷۲	۰/۷۴۴	۰/۷۵۲
	خصوصیات کارکنان	۰/۰۰۰	۶۷/۳۲۵	۰/۸۲۵	۰/۶۲۲
	توان مالی کارکنان	۰/۰۰۰	۲۵/۸۸۶	۰/۶۹۵	۰/۵۲۶
عوامل محیطی	عوامل سیاسی - قانونی ضعیف	۰/۰۰۰	۲۶/۵۰۲	۰/۶۹۸	۰/۷۶۳
	شرایط اقتصادی	۰/۰۰۰	۸۸/۹۹۳	۰/۸۸۵	۰/۵۷۶
	رهبری و مدیریت ناکارآمد	۰/۰۰۰	۴۱/۳۲۳	۰/۸۰۳	۰/۶۵۳
پیامدها	کاهش شهرت و اعتبار سازمان	۰/۰۰۰	۴۷/۵۱۹	۰/۷۷۳	۰/۷۲۸
	کاهش عملکرد کارکنان	۰/۰۰۰	۷۱/۱۳۸	۰/۸۴۶	۰/۸۳۹
	افسردگی شغلی کارکنان	۰/۰۰۰	۶۰/۸۷۸	۰/۸۴۷	۰/۶۹۸
	نگرش شغلی منفی	۰/۰۰۰	۱۳۳/۵۵۰	۰/۹۰۷	۰/۷۶۷
	افسردگی سازمانی	۰/۰۰۰	۱۳۲/۱۰۹	۰/۹۱۵	۰/۷۷۴

همانطور که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد، مقادیر آماره t برای همه گویه‌ها به جز فرضیات پنجم و ششم بیشتر از ۲/۵۸ است فلذا براساس نتایج فوق رابطه فرضیات پنجم و ششم رد شده و برای بقیه فرضیات ارتباط بین گویه‌ها با متغیر مکنون مربوط به خود در سطح اطمینان ۹۹ درصد پذیرفته می‌شود. براساس نتایج جدول فوق، در بین فرضیات تأیید شده بیشترین ضریب مسیر (۰/۸۲۱) بین دو متغیر افسردگی سازمانی و پیامدهای افسردگی سازمانی و کمترین ضریب مسیر (۰/۳۲۱) بین دو متغیر عوامل سازمانی و افسردگی سازمانی است.

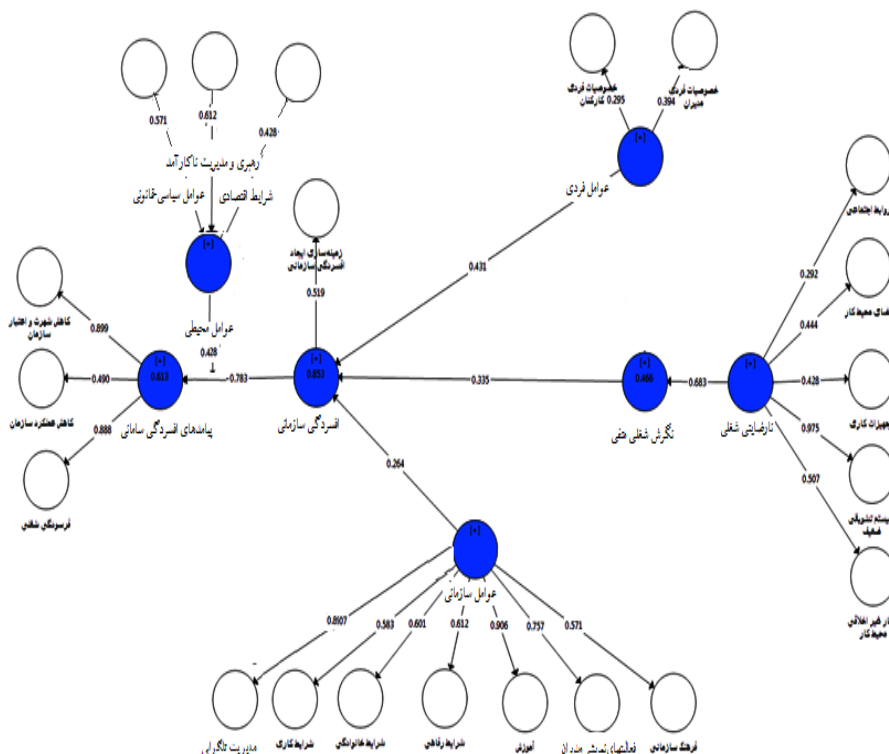
جدول ۳. بررسی ارتباط بین متغیرهای اصلی

نتیجه	P Values	آماره t	ضریب مسیر	روابط	
تأیید	۰/۰۰۰	۸/۳۹۶	۰/۵۵۷	نارضایتی شغلی - نگرش شغلی منفی	فرضیه اول
تأیید	۰/۰۰۰	۱۶/۹۹۵	۰/۶۵۷	عوامل فردی - افسردگی سازمانی	فرضیه دوم
تأیید	۰/۰۰۰	۵۸/۱۵۴	۰/۳۲۱	عوامل سازمانی - افسردگی سازمانی	فرضیه سوم
تأیید	۰/۰۰۱	۰/۱۵۸	۰/۴۵۳	نگرش شغلی منفی - افسردگی سازمانی	فرضیه چهارم
عدم تأیید	۰/۱۰۳	۱/۰۵۸	۰/۰۷۹	عوامل فردی - شغلی منفی	فرضیه پنجم
عدم تأیید	۰/۹۸	۵/۳۷۰	۰/۱۰۷	عوامل سازمانی - نگرش شغلی منفی	فرضیه ششم
تأیید	۰/۰۰۰	۹/۴۵۷	۰/۴۹۸	عوامل محیطی - پیامدهای افسردگی	فرضیه هفتم
تأیید	۰/۰۱۴	۹/۴۵۷	۰/۸۲۱	افسردگی سازمانی - پیامدهای افسردگی	فرضیه هشتم

با عنایت به اینکه نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم بخش اندازه‌گیری متغیرهای درون‌زا و برون‌زا نشان داد که تمام سازه‌ها از روایی و پایایی لازم برخوردارند، لذا در این قسمت، ساختار کلی مدل مفهومی پژوهش موردآزمون قرار گرفت، تا مشخص شود که آیا روابط تئوریکی که بین متغیرها در مرحله تدوین چارچوب مفهومی مدنظر پژوهشگران بوده است، به‌وسیله داده‌ها تأیید شده یا خیر؟

با توجه به ضرایب به‌دست آمده از مدل معادلات ساختاری، همه ضرایب به‌دست آمده در مدل بالاتر از ۰/۲ است فلذا همه روابط تأیید می‌شوند لیکن دو رابطه عوامل فردی - نگرش منفی شغلی و عوامل سازمانی - نگرش منفی شغلی به‌دلیل ضریب پایین از مدل حذف شدند و روابط موجود تأیید نشدند لازم به توضیح است که در بررسی فرضیات تحقیق این دو فرضیه رد شدند و ضریب مسیر آن‌ها کمتر از ۰/۲ به‌دست آمد.

شکل ۲. آزمون مدل نهایی تحقیق در حالت معناداری



نتایج به‌دست آمده از آزمون مدل معادلات ساختاری نشان داد که کمترین ارتباط بین دو متغیر عوامل سازمانی و افسردگی سازمانی به میزان ۰/۲۶ بوده و بالاترین ارتباط بین پیامدهای افسردگی سازمانی و افسردگی سازمانی با میزان ۰/۷۳ به‌دست آمده است. در بین عوامل تأثیرگذار بر افسردگی سازمانی، به‌ترتیب نارضایتی شغلی، عوامل فردی و عوامل سازمانی تأثیرگذار هستند. اثر نارضایتی شغلی بر افسردگی سازمانی بیشتر به‌صورت غیرمستقیم و از طریق نگرش شغلی منفی است لیکن براساس روابط فوق اثر عوامل فردی و سازمانی بر افسردگی سازمانی به‌صورت مستقیم بوده و اثر غیرمستقیم آن‌ها مورد تأیید واقع نشد. در بین مؤلفه‌های عوامل سازمانی فقدان آموزش، فعالیت‌های نمایشی مدیران، مدیریت تلگرامی به‌ترتیب بیشترین و فرهنگ سازمانی و شرایط کاری کمترین تأثیر را دارا است. در بین مؤلفه‌های نارضایتی شغلی تجهیزات کاری و سیستم‌های تشویقی ضعیف به‌ترتیب بیشترین و روابط اجتماعی کمترین تأثیر را دارا است همچنین براساس نتایج حاصل از آزمون مدل، پیامدهای افسردگی سازمانی را می‌توان به‌ترتیب کاهش عملکرد سازمان، فرسودگی شغلی و کاهش شهرت و اعتبار سازمان عنوان کرد.

براساس داده‌های مدل نهایی، ارتباط بین افسردگی سازمانی و پیامدهای افسردگی سازمانی دارای بالاترین ضریب بوده و نشان می‌دهد که پدیده افسردگی سازمانی در صورت بروز به پیامدهای ذکر شده منتهی خواهد شد لیکن نقش عوامل محیطی در شدت رخداد و وقوع پیامدها تأثیرگذاری قابل توجهی را (برابر با ۰/۴۲۸) نشان می‌دهد، یعنی با کنترل عوامل محیطی می‌توان از رخداد پیامدهای افسردگی در سازمان به میزان ۰/۴۲۸ کاست. در بین کلیه مؤلفه‌های تحقیق سیستم‌های تشویقی ضعیف با ضریب ۰/۹۷۵، فقدان آموزش با ضریب ۰/۹۰۶، مدیریت تلگرامی با ضریب ۰/۸۰۷، فعالیت‌های نمایشی مدیران با ضریب ۰/۷۵۷، و شرایط رفاهی و رهبری و مدیریت ناکارآمد تواما با ضریب ۰/۶۱۲ رتبه‌های بالا را دارا هستند روابط اجتماعی کارکنان با ضریب ۰/۲۹۲ و خصوصیات فردی کارکنان ۰/۲۹۵ و خصوصیات فردی مدیران با ضریب ۰/۳۹۴ دارای کمترین تأثیرگذاری در افسردگی سازمانی را دارا هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

با مطرح شدن روزافزون اهمیت افسردگی و تأثیری که در امر سلامت روان و حس خوشبختی و همچنین تأثیر آن در تقویت قوای روانی انسان دارد این پژوهش با هدف بررسی عوامل علی ایجادکننده افسردگی سازمانی با نقش واسط نگرش شغلی منفی و مداخله‌گری عوامل محیطی بر پیامدهای آن (مورد مطالعه: شرکت نفت فلات قاره ایران) انجام گرفت و طی آن نقش پنج متغیر اصلی در ایجاد افسردگی بررسی و پیامدهای افسردگی سازمانی موردآزمون قرار گرفت. برای انجام پژوهش فوق هشت فرضیه مطرح شد که براساس نتایج به‌دست آمده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر شش فرضیه تأیید و دو فرضیه رد شدند.

براساس یافته‌های تحقیق عوامل فردی بر ایجاد افسردگی سازمانی تأثیرگذار بوده و تأثیر این عامل به‌صورت مستقیم بوده و تأثیر غیرمستقیم عوامل فردی بر افسردگی سازمانی و از طریق نگرش شغلی منفی مورد تأیید قرار نگرفت، عوامل فردی عواملی هستند که مربوط به رفتارهای شخصی افراد بوده و براساس یافته‌های پژوهش فوق ناتوانی‌های جسمی از قبیل لکنت زبان، ضعف جسمانی، معلولیت و یا موارد این‌چنینی به‌عنوان محدودیت در نشان دادن عملکرد فردی عمل می‌کنند مشکلات خانوادگی در این بخش به دو صورت است از طرفی کم بودن حقوق و مزایا و ناتوانی در تأمین معیشت و رفاه خانوادگی عاملی است که فشارهای روانی خانوادگی ایجاد می‌کند و در طول زمان عامل

ایجاد افسردگی می‌شود و از طرفی دیگر، داشتن مشکلات درون خانوادگی عامل دیگری است که بر عملکرد فرد در سازمان تأثیرگذار بوده و عاملی برای بروز افسردگی سازمانی است.

در بین مؤلفه‌های نارضایتی شغلی سیستم‌های تشویقی ضعیف و رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار بالاترین ضرایب را به خود اختصاص دادند. دور شدن سازمان از اهداف اصلی خود و پیگیری منافع شخصی باعث می‌شود تعهد شغلی کاهش یافته و در نتیجه کارکنان نسبت به رشد توسعه سازمان بی‌تفاوت شوند؛ همه کارکنان پیگیر اهداف شخصی و کسب منافع شخصی شده و در این مسیر ارتباط بین همکاران متشنج شده و سطح تعارضات درون سازمانی ازدیاد می‌یابد؛ نیروهای خیره و توانمند سازمان را ترک کرده و یا به حاشیه رانده می‌شوند و در نتیجه فرسودگی شغلی در تمامی بخش‌های سازمان نمایان می‌شود. یافته‌های این بخش از پژوهش تا حدودی با یافته‌های طاهریان و همکاران (۱۳۹۳) شباهت دارد براساس یافته‌های تحقیق فوق متغیرهای اعتماد، تعامل با همکاران و مثبت‌اندیشی و از دیدگاه کارکنان امنیت شغلی، فعالیت‌های فوق‌برنامه و شرایط محیط کاری اهمیت زیادی در افزایش سطح افسردگی یا نشاط در سازمان دارند و همه موارد فوق، یافته‌های این بخش را تأیید می‌کنند با اینکه یافته‌های تحقیق حاضر گسترده بوده و یافته‌های دیگری را نیز شامل می‌شود.

در بین عوامل سازمانی نبود آموزش، مدیریت تلگرامی و فعالیت‌های نمایشی مدیران بالاترین ضرایب را در این بخش به خود اختصاص دادند. براین اساس، پیگیری نکردن اهداف سازمان و به دنبال منافع شخصی بودن، عاملی است که مدیران را از نیازهای بطن سازمان دور نموده و در نتیجه از لحاظ سیاسی - قانونی، ضعف عملکردی را دنبال خواهد داشت. ضعف در این بخش مسیر نفوذ بی‌رویه ذینفعان و سیاستمداران را در سازمان هموار نموده و در نتیجه سازمان بازیچه دست سیاستمداران می‌شود. کلیه انتصابات بر مبنای روابط سیاسی بوده در نتیجه مدیران عالی نمی‌توانند براساس نیازهای سازمان، قوانین مناسبی تصویب و اجرا نمایند و روابط فردی و غیرکارکردی جایگزین روابط کاری و کارکردی سازمان شده و محیط داخل سازمانی آلوده و سمی می‌شود. در چنین شرایطی اقتدار مدیریت و توانایی کنترل سازمان از بین می‌رود، لذا مدیران به جای نشان دادن عملکرد خود، به رفتارهای نمایشی روی می‌آورند. دوری‌گزینی و فرار از مشکلات به جای برخورد با آنها باعث روی آوردن مدیران به فضای مجازی برای نشان دادن عملکرد و خودنمایی آنها می‌شود. مدیران در مدیریت تلگرامی یاد می‌گیرند که باید بیشتر دیده

شوند و پر کردن فضای مجازی با عکس و خبر مدیران سازمان‌های مختلف به صورت رقابتی شده و همه امور سازمان در راستای سلبریتی‌سازی مدیر تنظیم می‌شود و در نتیجه رفتارهای نمایشی اوج می‌گیرد. یافته‌های این بخش از پژوهش با یافته‌های فاضلی و همکاران (۱۴۰۱) همخوانی دارد براساس نتایج به دست آمده از پژوهش بیان شده، در سازمان‌های پارانوئید بین افسردگی سازمانی و مدیریت نمایشی رابطه معناداری وجود دارد همچنین در سازمان‌های افسرده دوری‌گزینی مهمترین مسئله در بین مدیران است یافته‌های این تحقیق در بخش عوامل سازمانی و نارضایتی شغلی بخشی از نتایج پژوهش فاضلی و همکاران را تأیید می‌نماید.

عوامل محیطی عواملی هستند که بر شدت بروز پیامدهای افسردگی سازمانی و آثار و نتایج آن‌ها تأثیرگذار هستند در بین مؤلفه‌های مداخله‌گر، رهبری و مدیریت ناکارآمد، عوامل سیاسی - قانونی و شرایط اقتصادی به ترتیب می‌توانند بروز آثار و عوارض افسردگی سازمانی را تحت تأثیر قرار دهند. در سازمان‌هایی که با پدیده افسردگی سازمانی مواجه هستند ابتکار و توان مدیریت بسیار تأثیرگذار است. مدیران می‌توانند با استفاده از راهکارهای جانشین برای کمبودهای فعلی سازمان و بازتعریف فرایندها و ایجاد جو سازمانی خلاق و مثبت از شدت اثر افسردگی سازمانی بر کارکنان بکاهند.

فضای مجازی محیطی است که می‌تواند برای رشد ارتباطات سازمانی کمک شایانی داشته باشد و سازمان‌ها می‌توانند از منافع این حوزه منتفع شوند لیکن زمانی که تمام ارتباطات سازمان قطع شده و در فضای مجازی خلاصه شود و این فضا ابزاری جهت تبلیغات و رفتارهای نمایشی مدیران شود ارتباطات سازمانی آسیب می‌بیند جریان بسته اطلاعات در سازمان باعث کاهش ارتباطات کارکردی در سازمان می‌شود ارتباط کارکنان با مقامات مافوق قطع شده و پاسخگویی مدیران ارشد در مقابل همکاران کاهش می‌یابد ناعدالتی در مرادوات مدیران با کارکنان، ناعدالتی در تخصیص امکانات و تجهیزات و توزیع امکانات رفاهی و متناسب نبودن پاداش با عملکرد، بی‌عدالتی در سازمان را گسترش داده و سیستم‌های کنترلی نامتعارف جایگزین سیستم‌های کنترل رسمی می‌شود.

یافته‌های تحقیق حاضر تا حدودی با یافته‌های زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸) که ۱۰ مؤلفه «خودگشودگی، یادگیری سازمانی، مثبت‌اندیشی، علاقه به کار، مشارکت، معنادار بودن کار، تعامل با همکاران، امنیت در محیط کار، عدالت سازمانی و ساختار منعطف» را عوامل سازمانی ایجادکننده افسردگی معرفی کرده‌اند شباهت دارد و یافته‌های پژوهش حاضر را تأیید می‌نماید.

یافته‌های تحقیق حاضر با یافته‌های طاهریان و همکاران (۱۳۹۳)، زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸)، حق‌گویان و همکارانش (۱۳۹۴)؛ فضل‌الهی و همکاران (۱۳۸۹)؛ جعفری و طالب‌زاده (۱۳۸۹)؛ شیبانی دلویی (۱۳۹۴) که هرکدام در تحقیقات جداگانه‌ای متغیرهای تحقیق حاضر را مورد مطالعه قرار دادند، شباهت داشته و یافته‌های آن‌ها هرکدام بخشی از یافته‌های مطالعه حاضر را تأیید می‌نمایند؛ همچنین نتایج تحقیق حاضر در بخش نارضایتی شغلی و عوامل سازمانی با یافته‌های یونیس استویا (۲۰۱۶)، در بخش عوامل فردی با یافته‌های گوریچ وارد (۲۰۱۴)، در بخش عوامل رفاهی و اقتصادی با یافته‌های ایلونا سووچانن (۲۰۱۷) همخوانی داشته و نتایج آن‌ها را تأیید می‌نماید لیکن جامعیت و بررسی میدانی مدل حاضر دارای ابعاد گسترده‌ای است که در مطالعات قبلی وجود ندارد. براساس نتایج این پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود.

مدیران سازمان‌ها باید در مرحله اول از عوامل مؤثر در بروز افسردگی پرهیز کنند در این خصوص باید از رفتارهای نمایشی دوری جسته و استفاده از فضای مجازی را در سطحی نگهدارند که بر ارتباطات رسمی خللی ایجاد نکند. ارتباطات رو در رو با کارکنان در همه سطوح در اولویت کاری مدیران قرار گیرد. تأمین مالی و رفاهیات کارکنان یکی از دیگر مواردی بود که در بروز افسردگی تأثیرگذار بود، تلاش برای افزایش رفاهیات و پرداختی‌ها در این زمینه بسیار مؤثر خواهد بود. اجرای برنامه‌های آموزشی و توانمندسازی کارکنان برای رفع مشکلات شخصی و رفتاری خود و کمک به آن‌ها جهت فائق آمدن بر ناتوانی‌های جسمی و خانوادگی پیشنهاد می‌شود. باید تشکل‌های اجتماعی در سازمان و تأکید بر خودکنترلی به جای کنترل‌های شخصی و انفرادی رشد و توسعه یابد. در تخصیص منابع، پرداخت حقوق و مزایا و تخصیص امکانات رفاهی و همچنین در مرادوات و برخورد‌ها عدالت رعایت شود. از ازدیاد رفتارهای سیاسی و نفوذ بی‌رویه سیاسیون برای کنترل موارد داخلی سازمان جلوگیری شود. تخصیص پاداش و تنبیه و انتصابات بر مبنای عملکرد و فارغ از روابط شخصی و اداری صورت گیرد. منافع زندگی کاری و شغلی مدیران همسو گشته و از شخصی‌سازی منافع سازمانی جلوگیری شود. مشاغل غنی‌سازی شده، فرهنگ مشارکت گسترش یافته و فرصت‌هایی به کارکنان برای رشد و توسعه مهارت‌ها و توانمندی‌های خود داده شود، به طوری که آن‌ها بتوانند کارایی و عملکرد خود را بهبود ببخشند و از شغل خود احساس رضایت کنند و در نهایت عملکرد واقعی اطلاع‌رسانی شود؛ اغراق در بیان عملکرد و توجه معطوف به شخص مدیر در ارائه فعالیت‌ها و موفقیت‌های سازمانی و خبرسازی و انجام کارهای نمایشی برای خودنمایی و شهرت‌طلبی با بزرگنمایی

شخص مدیران در بلندمدت باعث خدشه‌دار نمودن اعتماد به سیستم مدیریتی شده و در نهایت صدمات جبران‌ناپذیری بر اعتماد سازمانی و کارکنان بر مدیران خود خواهد داشت.

منابع

آبخیز، شلر و میکائیلی، فرزانه (۱۳۹۹). بررسی روابط ساختاری خودتنظیمی شناختی و بهزیستی شغلی در معلمان دوره متوسطه دوم: نقش میانجی فرسودگی شغلی و رضایت شغلی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*. دوره ۱۲، شماره ۴۴، صص ۷۱-۸۶

انواری، محمدرضا (۱۴۰۰). عوامل ساختاری شکل‌گیری تظاهر در ایران، *فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات اجتماعی*، دوره ۵، شماره ۴.

بازوند، مجتبی و باتمانی، فردین (۱۳۹۴). بررسی رابطه بدبینی سازمانی و فرسودگی مورد مطالعه: کارکنان جهاد کشاورزی استان لرستان. *کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی*، تهران.

خالصی، نادر، شمس، لیدا، یگانه، سمیه، جعفری پویان، ابراهیم، نصیری، طه، روستایی، نرگس و مرادی، طیبه (۱۳۹۱). ارتباط سلامت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران. *پی‌آورد سلامت*. دوره ۶، شماره ۶، صص ۴۱۲-۴۲۲.

زارعی متین، حسن، جندقی، غلامرضا و حق‌گویان، زلفا (۱۳۸۸). شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی قم. *نشریه مدیریت دولتی*. دوره ۱، شماره ۲، صص ۳۵-۴۸.

غفاری، خلیل، داوودی، حسین و رشنو، سارا (۱۳۹۸). مقایسه فرسودگی، استرس و رضایت شغلی بین مامان‌های شاغل در بیمارستان‌ها. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*. دوره ۱۲ شماره ۴۲، صص ۷۳-۹۴.

سپهری، محمدمهدی، عبدالوند، ندا و برادران، وحید (۱۳۹۲). توسعه مدل هم‌راستایی راهبردی کسب‌وکار و فناوری اطلاعات، *مطالعات مدیریت راهبردی*، شماره ۱۴، صص ۱۴۳-۱۲۵.

سعیدی، معصومه، طلائی، علی، درخشان، اکبر و خدایی، غلامحسین (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و سطوح فرسودگی شغلی در کارکنان درمانی شاغل در

بیمارستان‌های شهر مشهد. *مجله سازمان نظام پزشکی مشهد*، دوره ۱۷، شماره ۱، ۶-۹.

شیرازی، اسکندر (۱۴۰۲). طراحی مدل افسردگی سازمانی در سازمان‌های بخش دولتی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، دوره ۳۲، شماره ۱۰۹، صص ۲۳۸-۱۹۹.
طاهریان، حسین و فیض، داود، حیدرخانی، زهرا. (۱۳۹۳). عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط در دانشگاه‌ها و تأثیر آن‌ها بر تولید علم، *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، شماره ۷۲.

فاضلی، فاطمه، عریضی، حمیدرضا، سماواتیان، حسن (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین اختلالات عملکردی مدیران و ویژگی‌های شخصیتی آنان با ابعاد روانشناختی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران از دیدگاه کارکنان در شعب سه‌گانه تهران، *رویکردهای نوین آموزشی*، دوره ۱۴، شماره ۱، ۱۰۳-۱۲۴.

فانی، علی‌اصغر، دانایی‌فرد، حسن و زکیانی، شعله (۱۳۹۲). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی: تبیین نقش شخصیت سالم سازمانی. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، دوره ۱۷، شماره ۱، ۱-۱۸.

محرابی، جواد و استیری، مرتضی. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر بدبینی سازمانی بر تغییرات سازمانی در بین کارکنان بانک سپه سرپرستی جنوب تهران. *نشریه علوم رفتاری*. دوره ۶، شماره ۱۹، ۱۷۳-۱۹۷.

یداللهی، ماریه، یداللهی، مائده (۱۳۹۸). آثار فردی و سازمانی سندروم‌های سازمان. *تحول اداری، زمستان*، شماره ۶۴، ۱۵-۶.

Coban, H. & Sarıkaya, M. (2016). *A research on the relationship between organizational silence and burnout*. *European Scientific Journal*, September, 145-154.

Goffman, E. (1986). *Stigma Notes on the Management of Spoiled Identity*. Translated by M. Kyanpour. Tehran: Markaz Publication.

Glaser, W. (2009). *Counseling with choice theory: The new reality therapy*. New York: Harper Collins.

Shrivastava SR. & Shrivastava PS, Ramasamy J. (2013). *Role of self-care in management of diabetes mellitus*. *J Diabetes Metab Disord*.

Nick Couldry. (2022). *Why celebrity studies needs social theory (and vice versa)*, *Approaching celebrity studies*, 6 (3), 385-388.

Tan, Ç. (2014). *Organizational justice as a predictor of organizational silence*. *Educational Research and Reviews*, 9 (21), 1190-1202. 29.

Identifying the causal factors causing organizational depression with the mediating role of negative job attitude and the intervention of environmental factors on its consequences in Iranian Offshore Oil Company

Amir Lalisarabi¹ – Mohammadreza Daraei²

Abstract

The present study was conducted with the aim of identifying the causal factors that cause organizational depression with the mediating role of negative job attitude and the intervention of environmental factors on its consequences in Iranian Offshore Oil Company. In terms of the practical purpose, this research was a descriptive survey in terms of the data collection method in a sample of 385 employees of the Tehran headquarters of Iranian Offshore Oil Company. The data were collected using a questionnaire including seven variables, 20 components and 125 measures and were analyzed through confirmatory factor analysis tests and structural equations of the model data. The results indicated the confirmation of the relationship between organizational depression and job dissatisfaction, individual and organizational factors, negative job attitude and consequences of organizational depression. The greatest impact of job dissatisfaction on organizational depression has been through negative job attitude. According to the findings, among all research components, weak incentive systems with a coefficient of 0.975 had the highest effect on the incidence of organizational depression.

Key words: organizational depression, job dissatisfaction, negative job attitude, performance culture.

1. Assistant Professor, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran., lalisarabi@pnu.ac.ir, Corresponding Author

2. Assistant Professor, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran., m.daraei12@pnu.ac.ir