

The Relationship between Job Motivation Dimensions and Nurses' Subjective Well-being through the Mediating Role of Energy at Workplace

Noori Kaabomeir¹, Parisa Hasanlipour², Seyed Hashem Mousavi³

Abstract

Background & Aims: Nurses are the largest group of professionals among health care workers who play a significant role in the community health system. Nurses work in environments where the life and death of patients are the most important issues, so their health and well-being become important and having a happy and positive spirit can help them improve their health and that of their patients. Organizations are also increasingly aware of the importance of their employees' well-being in striving to gain sustainable competitive advantages. Over the past decade, the concept of subjective well-being (SWB) has become a popular research topic, and many researchers have examined its implications at the organizational, group, and individual levels in the workplace. Subjective well-being helps organizations to effectively engage their employees at work in an attempt to achieve a sustainable competitive advantage. Sustaining employees' subjective well-being is a difficult task. Therefore, the present study aimed to investigate the relationship between intrinsic motivation, extrinsic motivation, and amotivation with nurses' subjective well-being through the mediating role of energy in the workplace.

Materials & Methods: This correlational study was conducted in 2020 following structural equation modeling (SEM). The statistical population of this study included all nurses at Baqai Hospital in Ahvaz. The total number of nurses in this hospital was about 200. According to the population size, all nurses were selected as the sample through census method. Among the collected questionnaires, 193 questionnaires were analyzed. The instruments used in this study were: Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) developed by Gagné et al., Energy Scale (ES) developed by Atwater and Carmeli, and Subjective Well-Being Scale (SWBS) developed by Diener et al. The theoretical research model and indirect effects were evaluated using structural equation modeling with partial least squares (PLS-SEM) approach in Smart-PLS3 software.

Results: According to the results, the scales used in the present study were reliable, and their reliability indices were estimated as follows: (Cronbach's alpha: intrinsic motivation=0.91, extrinsic motivation=0.83, amotivation=0.77, energy=0.90, subjective well-being=0.89; composite reliability: intrinsic motivation=0.93, extrinsic motivation=0.89, amotivation=0.87, energy=0.92, subjective well-being=0.92) and convergent validity (AVE: intrinsic motivation=0.68, extrinsic motivation=0.65, amotivation=0.69, energy=0.59, subjective well-being=0.69). The discriminant validity was acceptable as well. Also, the general model of the present study had a strong and very good fit according to the goodness of fit index (GoF = 0.53). The results showed that intrinsic motivation ($\beta = 0.43$, $p < 0.001$) and amotivation ($\beta = -0.19$, $p < 0.037$) had significant positive and negative relationships with energy, respectively. The relationship between extrinsic motivation and energy was not significant ($p > 0.05$). Also, the relationship between energy and subjective well-being was positive and significant ($\beta = 0.68$, $p < 0.0001$). Overall, intrinsic motivation and amotivation predicted 39% of energy variance, and energy predicted 46% of mental well-being. Regarding the mediating role of energy, the results showed that energy mediated the relationship between intrinsic motivation and subjective well-being ($\beta = 0.29$, $p < 0.001$) and the relationship between amotivation and subjective well-being ($\beta = -0.13$, $p < 0.042$).

Conclusion: According to the results, intrinsic motivation and amotivation affect nurses' energy in the workplace. Therefore, the researchers of the present study have several practical suggestions for managers to conserve and

¹. Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

². Department of Statistics, Faculty of Mathematical Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran (Corresponding Author) Tel: +989113413741 Email: hasanalipour@alumni.um.ac.ir

³. Department of Nursing, Faculty of Nursing and Midwifery, Ahwaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran

nurture the energy and subjective well-being of their workforce. In this regard, it is suggested that managers increase the internal motivation of employees and reduce their amotivation by increasing participation, increasing the level of authority, the possibility of career advancement, as well as determining more benefits. Creating opportunities for the growth and development of individual skills through empowerment programs, as well as facilitating success by minimizing barriers and reducing pressures and requirements, can also provide the basis for increasing employees' intrinsic motivation. Also, our findings demonstrate that energy is closely related to subjective well-being. Therefore, we recommend that HR practitioners carefully recruit resilient and enthusiastic individuals with high energy levels and an overall positive approach even in adverse and stressful conditions. Moreover, firms should make sincere efforts to promote optimal employee energy levels by formal and informal ways such as: (1) encouraging them to behave enthusiastically, (2) showing persistence even when they encounter negative situations, (3) providing a flexible work environment by allowing short breaks so that employees can relax with co-workers, and (4) holding training and energy management workshops. Here, the real challenge for management is not only to reach an optimal level of employee energy but also to maintain that level. Our study contributes to the subjective well-being literature by bringing attention to the direct and indirect mechanisms that influence the relationship between employee motivation and subjective well-being. We believe that further research in this area will better allow managers to understand how to promote employee happiness and overall well-being. There are few limitations that are needed to be considered while interpreting our research findings. The first limitation of this study is common method variance and mono-method since we utilized self-reported measures for all the study variables, which may inflate or deflate the association between study variables. Future researchers may utilize alternative data sources to reduce mono-method bias, such as manager's appraisals for assessing employee energy level and peer/colleague rating of work motivation in order to verify our proposed model. The second potential limitation is that causality among the study variables cannot be drawn because this study is correlational. Therefore, future studies may try to examine the causation among the study variables by utilizing longitudinal and experimental study designs.

Keywords: Motivation, Energy, Well-being, Nurses

Conflict of Interest: No

How to Cite: Kaabomeir N, Hasanlipour P, Mousavi SH. The Relationship between Job Motivation Dimensions and Nurses' Subjective Well-being through the Mediating Role of Energy at Workplace. *Iran Journal of Nursing*. 2021; 34(132):63-76.

Received: 14 Jul 2021

Accepted: 13 Oct 2021

رابطه ابعاد انگیزش شغلی با بهزیستی ذهنی پرستاران از طریق نقش میانجی‌گر انرژی در محیط کار

نوری کعب‌عمیر^۱، پریسا حسنعلی‌پور^۲، سید هاشم موسوی^۳

چکیده

زمینه و هدف: پرستاران در محیط‌هایی مشغول به کار هستند که در آن مرگ و زندگی و تأمین سلامتی بیماران از اهم مسائل می‌باشد، بنابراین سلامت و بهزیستی آنان و داشتن یک روحیه شاد و مثبت می‌تواند در امر سلامتی آنان و نیز بیمارانشان کمک نماید. از این رو، هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه ابعاد انگیزش شغلی با بهزیستی ذهنی پرستاران از طریق نقش میانجی‌گر انرژی در محیط کار بود.

روش بررسی: طرح پژوهش حاضر، همبستگی از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی پرستاران بیمارستان بقایی دو شهر اهواز در سال ۱۳۹۹ بود. مشارکت‌کنندگان در پژوهش شامل ۲۰۰ نفر بودند که به روش سرشماری انتخاب شدند. معیارهای ورود در این پژوهش شامل حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی و حداقل سابقه کار یک سال در بیمارستان مورد مطالعه بود. از میان پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده، ۱۹۳ پرسشنامه قابل تحلیل بودند. جهت جمع‌آوری داده‌های پژوهش از مقیاس انگیزش شغلی چندبُعدی (Gagné (MWMS) و همکاران، مقیاس انرژی (Atwater and Carmeli (ES)، و مقیاس بهزیستی ذهنی (Diener (SWBS) و همکاران استفاده شد. ارزیابی الگوی نظری پژوهش و اثرات غیرمستقیم، از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS3 انجام شد.

یافته‌ها: ۸۲/۹ درصد نمونه را زنان و ۱۷/۱ درصد را مردان تشکیل داده‌اند. کمترین سابقه کاری یک سال و بیشترین آن ۲۶ سال بود. همچنین، شرکت‌کنندگان در پژوهش دارای میانگین سنی ۳۳/۳۹ سال با انحراف معیار ۷/۱۰ بودند. نتایج پژوهش نشان داد که انگیزش درونی ($\beta=0/43, p<0/001$) و بی‌انگیزگی ($\beta=-0/19, p<0/037$) به ترتیب رابطه مثبت و منفی معنی‌داری با انرژی در محیط کار داشتند. علاوه بر این، رابطه انرژی در محیط کار و بهزیستی ذهنی نیز مثبت و معنی‌دار بود ($\beta=0/68, p<0/0001$). در مجموع، انگیزش درونی و بی‌انگیزگی (۳۹٪) واریانس انرژی در محیط کار، و انرژی در محیط کار نیز (۴۶٪) بهزیستی ذهنی را تبیین کرده‌اند. نتایج نشان داد که انرژی در محیط کار در رابطه بین انگیزش درونی و بهزیستی ذهنی ($p<0/001$)، $\beta=0/29$ ، و نیز رابطه بین بی‌انگیزگی و بهزیستی ذهنی ($\beta=-0/13, p<0/042$) نقش میانجی‌گر دارد.

نتیجه‌گیری کلی: با توجه به نتایج این پژوهش، انگیزش درونی و بی‌انگیزگی بر انرژی پرستاران در محیط کار تأثیرگذار است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولان ذی‌صلاح بیمارستانی (به طور مثال، سوپروایزر و یا سرپرستاران) تمهیداتی را جهت افزایش انگیزش درونی و نیز کاهش بی‌انگیزگی پرستاران فراهم کنند. علاوه بر این، با توجه به نقش مثبت انرژی در محیط کار بر بهزیستی ذهنی، پیشنهاد می‌شود با اتخاذ رویکردهایی در محیط کار همچون ایجاد وقفه‌های کوتاه در حین کار، ارائه پاداش و تشویق‌های مالی و غیرمالی، و یا اجرای کارگاه‌های آموزشی با هدف افزایش انرژی روانی، سطح انرژی پرستاران در محیط کار افزایش داده شود.

کلیدواژه‌ها: انگیزش، انرژی، بهزیستی، پرستاران

تعارض منافع: ندارد

تاریخ دریافت: ۰۰/۴/۲۳

تاریخ پذیرش: ۰۰/۷/۲۱

۱. گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۲. گروه آمار، دانشکده علوم ریاضی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران (نویسنده مسئول)

Email: hasanalipour@alumni.um.ac.ir

۳. گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران

مقدمه

سازمان‌ها همواره تلاش می‌کنند ضمن دستیابی به بهره‌وری و حفظ رقابت مستمر، کارکنانی شاد، سالم و تندرست داشته باشند^(۱). امروزه سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای نسبت به اهمیت بهزیستی کارکنانشان در تلاش برای دستیابی به یک مزیت رقابتی پایدار آگاهی پیدا کرده‌اند^(۲). طی یک دهه گذشته، مفهوم بهزیستی ذهنی (-subjective well-being- SWB) به یکی از موضوعات پرطرفدار تبدیل شده است و بسیاری از پژوهشگران به دنبال بررسی پیامدهای آن در سطح سازمانی، گروهی و فردی بوده‌اند تا این مفهوم را در محیط کار مورد مطالعه قرار دهند^(۳).

بهزیستی ذهنی به ارزیابی و درک شخصی افراد از کیفیت زندگی‌شان (شامل کیفیت کنش‌های اجتماعی، روان‌شناختی و عاطفی) اشاره دارد^(۴). بهزیستی ذهنی دارای سه مؤلفه مجزا و در عین حال مرتبط با یکدیگر است: حضور نسبی هیجانات مثبت، فقدان حضور هیجانات منفی و رضایت از زندگی^(۵). افراد با بهزیستی بالا، هیجانات مثبت بیشتری را تجربه می‌کنند، از گذشته، آینده خودشان، دیگران، رویدادها و حوادث پیرامونشان ارزیابی مثبتی دارند و آنها را خوشایند توصیف می‌کنند. در حالی که افراد با احساس بهزیستی پایین، موارد مذکور را نامطلوب ارزیابی کرده و هیجانات منفی مانند اضطراب و افسردگی بیشتری را تجربه می‌کنند^(۶). در مجموع، بهزیستی ذهنی ارزیابی مثبت فرد و رضایت کلی او از زندگی خویش است و باعث می‌شود افراد هیجانات مثبت بیشتری را نسبت به هیجانات منفی، تجربه کنند^(۷).

مطالعات نشان داده است که کارکنان با بهزیستی ذهنی بالاتر شاد، سالم، مولد و روابط بین فردی رضایت‌بخشی دارند^(۸). چنین کارکنانی استانداردهای بالاتری برای عملکرد شغلی خود تعیین می‌کنند^(۹) و بهره‌وری بیشتری دارند^(۱۰). علاوه بر این، بهزیستی ذهنی می‌تواند رضایت شغلی^(۱۱) و سلامت جسمانی و روان‌شناختی^(۱۲) را بهبود و افزایش دهد. محققان و پژوهشگران در زمینه بررسی پیشایندها و عوامل اثرگذار بر بهزیستی ذهنی، عمدتاً بر

عواملی تمرکز کرده‌اند که در سطح سازمانی (مانند خودمختاری، پاداش، آموزش، حمایت شغلی، و ارزیابی عملکرد)، گروهی (به عنوان مثال حمایت اجتماعی، تناسب گروه، و ویژگی‌های اعضای تیم) و یا رهبری (حمایت سرپرست و رهبری تحولی) بوده است^(۱۳). در زمینه عوامل فردی اثرگذار بر بهزیستی ذهنی، پژوهش‌های اندکی صورت گرفته است^(۳). یکی از عوامل تأثیرگذار می‌تواند انرژی کارکنان در کار (employee energy at work) باشد.

انرژی در حوزه انسان‌شناسی به یک حالت عاطفی مثبت اشاره دارد که شامل احساس برانگیختگی مثبت، شور و شوق و اشتیاق به عمل کردن و توانایی عمل کردن است^(۱۴). انرژی یک تجربه تقویت‌کننده و پاداش‌دهنده است که افراد از آن لذت می‌برند و همواره به دنبال آن می‌گردند؛ این تجربه در نشاط و سرزندگی و فقدان خستگی فرد منعکس می‌شود^(۱۵). سرزندگی به داشتن منابع قابل توجه انرژی اشاره دارد که خود را به شکل احساس اشتیاق و زنده بودن نشان می‌دهد. کارکنانی که نشاط و سرزندگی بالایی دارند، همواره احساس هوشیاری، پر انرژی و فعال بودن می‌کنند. در مقابل، کارکنانی که احساس خستگی می‌کنند همواره احساس ضعف، خستگی و کسالت دارند^(۱۶). بنابراین، در محیط کار، انرژی همانند «موتور محرکه‌ای» است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا در جهت موفقیت حرکت کنند^(۱۶).

انرژی کارکنان در محیط شغلی از نظر مفهومی مشابه متغیر اشتیاق شغلی (job engagement) است^(۱۷). اشتیاق شغلی که نقش برجسته‌ای در افزایش اثربخشی فرد و سازمان دارد، به میزان انرژی و دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه‌ای اشاره دارد^(۱۸). یکی از مهم‌ترین الگوهایی که در توضیح اشتیاق شغلی به کار می‌رود، الگوی منابع-تقاضاهای شغلی (Job Demands-Resources Model- JD-R) است^(۱۹). بر اساس این الگو، منابع شغلی و منابع فردی مهم‌ترین پیش‌بین‌های اشتیاق شغلی هستند؛ این منابع ابزارهای رسیدن به اهداف شغلی می

باشند و نیازهای اساسی روان‌شناختی افراد را پاسخ می‌گویند. بنابراین محیط کاری که از این منابع غنی باشد، کارکنان با اشتیاق شغلی بالا می‌پروراند. همانند اشتیاق شغلی، برای حفظ و افزایش انرژی کارکنان در محیط کار نیز، وجود برخی منابع فردی و شغلی لازم و ضروری است. یکی از مهم‌ترین منابع فردی- شغلی که قادر است بر سطح انرژی کارکنان تأثیر بگذارد، انگیزش شغلی (job motivation) است^(۲۰).

انگیزش شغلی مجموعه‌ای از نیروهای اثربخش است که از درون و ورای وجود شخص سرچشمه می‌گیرد تا آغازگر رفتار مربوط به کار باشد و شکل، جهت، شدت و مداومت آن را تعیین می‌کند^(۲۱). به بیان Deci and Ryan، بر خلاف باور بسیاری از پژوهشگران که انگیزش را یک متغیر کمیتی می‌دانند و اعتقاد دارند که هر فرد مقداری از آن را دارد، انگیزش انواع مختلفی داشته و لازم است بین انواع مختلف آن تمایز قائل شده و کارکرد و پیامد هر نوع انگیزش را مورد بررسی قرار داد^(۲۲). بر این اساس، Ryan and Deci سه مفهوم انگیزش درونی (intrinsic motivation)، انگیزش بیرونی (extrinsic motivation) و بی‌انگیزگی (amotivation) را به عنوان ابعاد مجزا و مستقل انگیزش شغلی معرفی کرده‌اند^(۲۰). انگیزش درونی به مشارکت در رفتارهایی اشاره دارد که در ارتباط با اهداف درونی فرد می‌باشند و از درون فرد نشأت می‌گیرند؛ به عبارتی این رفتارها خود تعیین‌شده هستند^(۲۳). انگیزش درونی مشارکت و درگیری افراد در رفتارهایی است که همراه با حس تمایل، اراده و انتخاب می‌باشد. در اغلب موارد، رفتارهایی که به صورت خودمختار تنظیم شده‌اند، فرد را از درون بر می‌انگیزانند^(۲۴). پژوهش‌ها نشان داده است که انگیزش درونی با متغیرهای مهم سازمانی و پیامدهای فردی در ارتباط است. برای مثال، انگیزش درونی با سطح بالای تلاش^(۲۵)، سرسختی و تسلیم‌ناپذیری^(۲۶)، خلاقیت^(۲۷)، و اشتیاق شغلی و انرژی^(۱۷،۲۸) ارتباط دارد.

در مقابل، انگیزش بیرونی به مشارکت افراد در رفتارهایی اشاره دارد که علت بیرونی دارند و افراد برای کسب پاداش، تأیید توسط دیگران، اجتناب از مجازات و یا احساس گناه این رفتارها را انجام می‌دهند^(۲۵). انگیزش بیرونی به مشارکت در فعالیتی اشاره دارد که ناشی از فشار و یا کنترل خارجی باشد^(۲۶). زمانی که انگیزش ناخواسته و یا به عبارتی کنترل شده باشد، تلاش کارکنان را کاهش می‌دهد، آن‌ها را به سمت تنظیم اهداف کوتاه‌مدت سوق می‌دهد و اثراتی منفی بر عملکرد و اشتیاق شغلی آنان خواهد داشت^(۲۴).

در کنار انگیزش درونی و انگیزش بیرونی، زمانی که فرد فاقد هرگونه انگیزه برای انجام یک فعالیت باشد و دلیلی برای انجام آن فعالیت ندارد، گفته می‌شود که او بی‌انگیزه است^(۲۶). بی‌انگیزگی حالتی از نداشتن تمایل به عمل کردن است؛ در زمان بی‌انگیزه بودن، فرد فاقد قصد و نیت و نیز احساس علیت شخصی است. بی‌انگیزگی پیش‌بین منفی و قوی اشتیاق، یادگیری و بهزیستی است^(۲۰). نتایج تحقیقات و پژوهش‌ها نشان داده است که بی‌انگیزگی با طیف گسترده‌ای از پیامدهای شغلی منفی از جمله سطوح پایین سرزندگی و نشاط، رضایت شغلی، تعهد عاطفی، سازگاری، پویایی و تلاش شغلی و همچنین سطوح بالای خستگی عاطفی، فرسودگی شغلی و قصد ترک شغل همراه است^(۳۱-۲۹).

در میان کارکنان بخش بهداشت و درمان، پرستاران بزرگترین گروه حرفه‌ای در سیستم مراقبت بهداشتی و درمانی به حساب می‌آیند که نقش بارزی در سیستم سلامت جامعه ایفا می‌کنند^(۱۰). نظر به اینکه پرستاران در محیط‌هایی مشغول به کار هستند که در آن مرگ و زندگی و تأمین سلامتی بیماران از اهم مسائل می‌باشد، بنابراین سلامت و بهزیستی آنان و داشتن یک روحیه شاد و مثبت می‌تواند در امر سلامتی آنان و نیز بیمارانشان کمک نماید^(۹). بنابراین، پژوهش حاضر می‌تواند گامی مؤثر در جهت شناسایی عوامل فردی مؤثر بر بهزیستی ذهنی کارکنان، به ویژه پرستاران، بردارد. از این رو، پژوهش حاضر سعی داشته است که از طریق یک مدل یکپارچه،

که شامل جنسیت، سطح تحصیلات، سن و سابقه کار بوده است، گزارش کنند.

به منظور سنجش متغیرهای انگیزش درونی، انگیزش بیرونی و بی‌انگیزگی از مقیاس انگیزش شغلی چندبُعدی (Multidimensional Work Motivation Scale)

Gagné و همکاران استفاده شد^(۳۰). این مقیاس دارای ۱۹ ماده و سه بُعد بی‌انگیزگی (۳ ماده)، انگیزش بیرونی (۱۰ ماده)، و انگیزش درونی (۶ ماده) است (۶ ماده بُعد انگیزش بیرونی به دلیل داشتن بار عاملی کمتر از ۰/۳، حذف شدند). پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. طیف نمره کلی بُعد بی‌انگیزگی بین ۳ تا ۱۵، بُعد انگیزش بیرونی بین ۱۰ تا ۵۰، و بُعد انگیزش درونی بین ۶ تا ۳۰ می‌باشد. نمرات پایین در ابعاد بی‌انگیزگی، انگیزش بیرونی و انگیزش درونی نشان دهنده سطح پایین بی‌انگیزگی، انگیزش بیرونی و انگیزش درونی است و نمرات بالا در این ابعاد نیز نشان‌دهنده سطح بالای بی‌انگیزگی، انگیزش بیرونی و انگیزش درونی در کارکنان است. Gagné و همکاران، پایایی این مقیاس را بر روی کارکنان یک شرکت صنعتی چند ملیتی بررسی کردند که ضریب آلفای کرونباخ برای کارکنان فرانسوی تبار ۰/۸۸-۰/۷۴، کارکنان انگلیسی تبار ۰/۹۰-۰/۷۰، کارکنان هلندی تبار ۰/۹۱-۰/۷۰، کارکنان نورژی تبار ۰/۹۵-۰/۷۹ و کارکنان آلمانی تبار ۰/۹۳-۰/۵۵ گزارش شده است^(۳۰). این مقیاس برای نخستین بار در این پژوهش، ترجمه و اعتباریابی شده است. روایی صوری و محتوایی مقیاس توسط اساتید تأیید شده است. شاخص‌های اعتبارسنجی مقیاس نیز در بخش یافته‌ها ذکر شده است.

انرژی کارکنان در کار با استفاده از مقیاس انرژی Atwater and Carmeli (Energy Scale) مورد سنجش قرار گرفت^(۳۳). در این مقیاس ۸ ماده‌ای از کارکنان خواسته می‌شود که احساس خود را در مورد انرژی مثبتی که در محیط کار تجربه می‌کنند، بر روی طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مشخص

تأثیر غیرمستقیم ابعاد انگیزش شغلی شامل انگیزش درونی، انگیزش بیرونی و بی‌انگیزگی پرستاران را بر بهزیستی ذهنی و از طریق نقش میانجی‌گر انرژی بررسی کند.

روش بررسی

طرح پژوهش حاضر، همبستگی از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی پرستاران بیمارستان دولتی بقایی دو شهر اهواز در سال ۱۳۹۹ بود. تعداد کل پرستاران این بیمارستان حدود ۲۰۰ نفر بودند که با توجه به حجم پایین جامعه، تمامی پرستاران به عنوان نمونه پژوهش و به شیوه سرشماری انتخاب شدند. معیارهای ورود در این پژوهش شامل حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی و حداقل سابقه کار یک سال در بیمارستان مورد مطالعه بود. در ادامه با در نظر گرفتن ملاحظات اخلاقی همچون دریافت کد اخلاق از کمیته اخلاق دانشگاه شهید چمران اهواز با کد مصوب EE/98.24.3.41508/scu.ac.ir، دریافت مجوز از مسئولین بیمارستان مورد مطالعه، تضمین محرمانه ماندن نظرات پرستاران، آزادی مشارکت یا فقدان مشارکت در پژوهش و دریافت رضایت آگاهانه شفاهی، پرسشنامه‌ها به صورت آنلاین طراحی شدند و لینک پرسشنامه‌ها در اختیار پرستاران قرار گرفت. در نهایت، تعداد ۱۹۳ پرسشنامه برگشت داده شدند که این تعداد حجم نهایی نمونه را تشکیل می‌دهد (نرخ بازگشت ۰/۹۶۵). جهت گردآوری داده‌های پژوهش از فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی و سه مقیاس استاندارد شده استفاده گردید که در ادامه توضیح داده شده‌اند. داده‌های گردآوری شده با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و با کمک نرم افزار Smart-PLS3 تحلیل شدند.

جهت بررسی اطلاعات فردی شرکت‌کنندگان در پژوهش، از فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی استفاده شد. در این فرم از شرکت‌کنندگان خواسته شده بود اطلاعات فردی خود را

کنند. طیف نمره کلی انرژی در محیط کار بین ۸ تا ۴۰ می باشد. نمره پایین در این مقیاس نشان دهنده سطح انرژی پایین و نمره بالا نشان‌دهنده سطح انرژی بالای کارکنان در محیط کار است. Atwater and Carmeli پایایی مقیاس انرژی را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ گزارش کرده‌اند^(۳۲). این مقیاس برای نخستین بار در این پژوهش، ترجمه و اعتباریابی شده است. روایی صوری و محتوایی مقیاس توسط اساتید تأیید شده است. شاخص‌های اعتبارسنجی مقیاس نیز در بخش یافته‌ها ذکر شده است. بهزیستی ذهنی کارکنان نیز با استفاده از مقیاس ۵ ماده‌ای بهزیستی ذهنی (Subjective Well-Being Scale) که توسط Diener, Emmons, Larsen, and Griffin طراحی شده است، مورد سنجش قرار گرفت^(۳۳). پاسخ‌ها در این مقیاس بر روی طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. طیف نمره کلی بهزیستی ذهنی بین ۵ تا ۲۵ می‌باشد. نمره پایین در مقیاس بهزیستی ذهنی نشان‌دهنده سطح بهزیستی ذهنی پایین و نمرات بالا نشان‌دهنده سطح بهزیستی ذهنی بالای کارکنان است. Diener و همکاران پایایی مقیاس بهزیستی ذهنی را به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند^(۳۳). این مقیاس برای نخستین بار در این پژوهش، ترجمه و اعتباریابی شده است. روایی صوری و محتوایی مقیاس توسط اساتید تأیید شده است. شاخص‌های اعتبارسنجی مقیاس نیز در بخش یافته‌ها ذکر شده است.

۲- در مرحله دوم، برازش مدل کلی بررسی می‌شود؛ مدل کلی PLS شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری است و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برازش مدل کلی با استفاده از شاخص نیکویی برازش (Goodness of Fit- GoF) مورد بررسی قرار گرفت که حدود آن بین صفر تا یک است و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار معرفی شده است^(۳۴). مقدار این شاخص از مجذور حاصلضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی (Communality) و متوسط ضریب تعیین (R^2) بدست می‌آید. علاوه بر این، ضریب R^2 جهت اتصال بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری نیز به کار می‌رود و نشان‌دهنده تأثیری است که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا خواهد گذاشت. میزان ضریب R^2 تنها جهت سازه‌های درون‌زا (وابسته) در مدل اندازه‌گیری می‌شود و بنابراین برای سازه‌های برون‌زا این ضریب صفر خواهد بود. مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته شدند^(۳۴). در ادامه نیز، مدل ساختاری (درونی) به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱- در مرحله اول، مدل اندازه‌گیری (بیرونی) از طریق بررسی روایی و پایایی سازه‌های مدل مورد بررسی قرار می‌گیرد. جهت تعیین پایایی سازه‌های مدل، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (Composite Reliability) در دو مرحله صورت می‌پذیرد؛

۱- در مرحله اول، مدل اندازه‌گیری (بیرونی) از طریق بررسی روایی و پایایی سازه‌های مدل مورد بررسی قرار می‌گیرد. جهت تعیین پایایی سازه‌های مدل، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (Composite Reliability) در دو مرحله صورت می‌پذیرد؛

یافته‌ها

شرکت‌کنندگان این پژوهش شامل ۱۹۳ پرستار بودند که ۸۲/۹ درصد آنان را زنان و ۱۷/۱ درصد را مردان تشکیل داده‌اند. ۱۷۸ نفر دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۱۴ نفر کارشناسی ارشد و ۱ نفر دکترا می‌باشند. حداقل سابقه کاری یک سال و بیشترین ۲۶ سال بود. همچنین، شرکت

کنندگان در پژوهش دارای میانگین سنی ۳۳/۳۹ سال با انحراف معیار ۷/۱۰ بودند. جدول شماره ۱، نتایج حاصل از بررسی پایایی و روایی همگرا، و جدول شماره ۲ نیز نتایج حاصل از بررسی روایی واگرایی سازه‌های مدل را با استفاده از نرم افزار Smart-PLS3 نشان می‌دهند.

جدول شماره ۱: پایایی و روایی مقیاس‌ها در پژوهش حاضر

مقیاس‌ها	شاخص	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	AVE
انگیزش درونی	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۶۸	
انگیزش بیرونی	۰/۸۳	۰/۸۸	۰/۶۵	
بی‌انگیزگی	۰/۷۷	۰/۸۷	۰/۶۹	
انرژی در محیط کار	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۵۹	
بهبودی ذهنی	۰/۸۹	۰/۹۲	۰/۶۹	

AVE: میانگین واریانس استخراج شده

جدول شماره ۲: میانگین، انحراف معیار، ضرایب همبستگی و روایی افتراقی واگرا بر اساس معیار فورنل- لارکر

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵
۱ انگیزش درونی	۲۳/۳۴	۵/۷۳	۰/۸۳				
۲ انگیزش بیرونی	۱۵/۵۴	۳/۶۸	۰/۵۲	۰/۸۱			
۳ بی‌انگیزگی	۵/۷۶	۲/۶۳	-۰/۳۷	-۰/۱۰	۰/۸۳		
۴ انرژی در محیط کار	۲۸/۷۴	۶/۶۶	۰/۵۹	۰/۴۰	-۰/۳۷	۰/۷۷	
۵ بهبودی ذهنی	۱۷/۰۹	۵/۴۹	۰/۵۰	۰/۳۴	-۰/۳۰	۰/۶۸	۰/۸۳

همچنین، نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که جذر AVE هر متغیر پنهان از ضریب همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر بیشتر است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرایی سازه‌های مورد اندازه‌گیری است. در برازش مدل کلی، مقادیر اشتراکی، ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا و شاخص نیکویی برازش در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

با توجه به نتایج جدول شماره ۱، ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیبی و شاخص AVE به ترتیب برای انگیزش درونی ۰/۹۱، ۰/۹۳ و ۰/۶۸، انگیزش بیرونی ۰/۸۳، ۰/۸۸ و ۰/۶۵، بی‌انگیزگی ۰/۷۷، ۰/۸۷ و ۰/۶۹، انرژی در محیط کار ۰/۹۰، ۰/۹۲ و ۰/۵۹، و بهبودی ذهنی ۰/۸۹، ۰/۹۲ و ۰/۶۹ است. با توجه با این مقادیر، سازه‌های مدل از پایایی و روایی همگرای قابل قبولی برخوردارند.

جدول شماره ۳: برازش مدل کل

انگیزش درونی	انگیزش بیرونی	بی‌انگیزگی	انرژی	بهبودی ذهنی
۰/۶۸	۰/۶۵	۰/۶۹	۰/۵۹	۰/۶۹
-	-	-	۰/۳۹	۰/۴۶

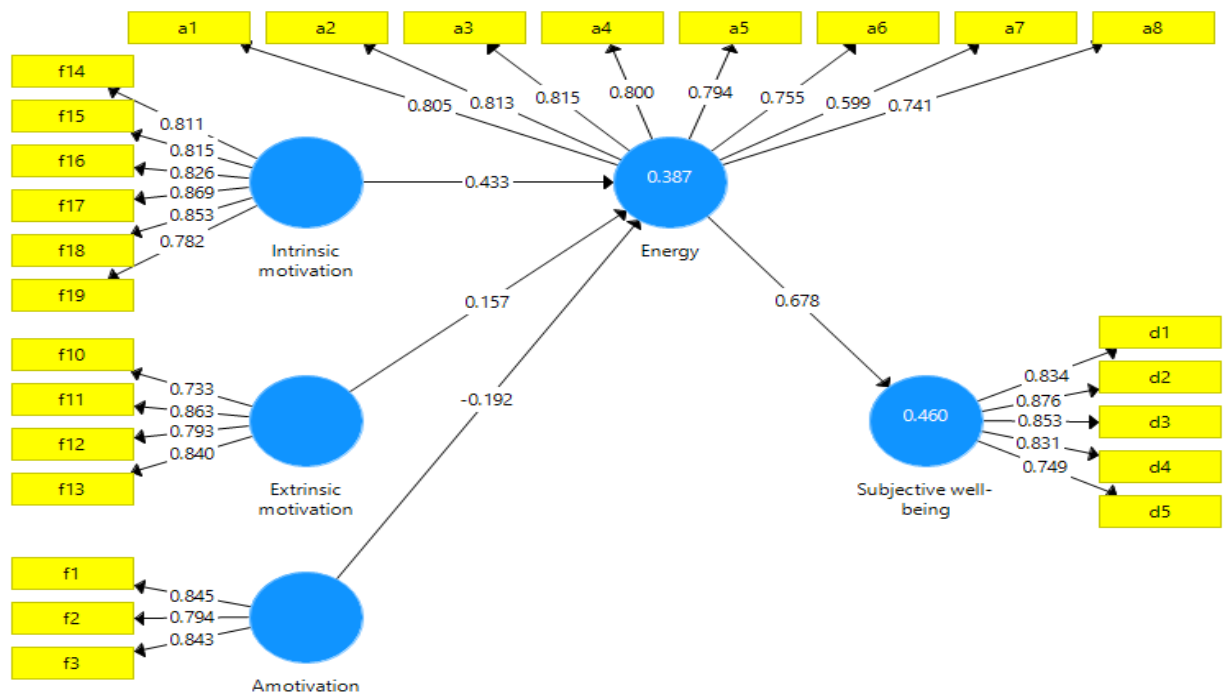
Commuality
R²

$$GoF = \sqrt{Commuality \times R^2} = \sqrt{0.66 \times 0.43} = 0.53$$

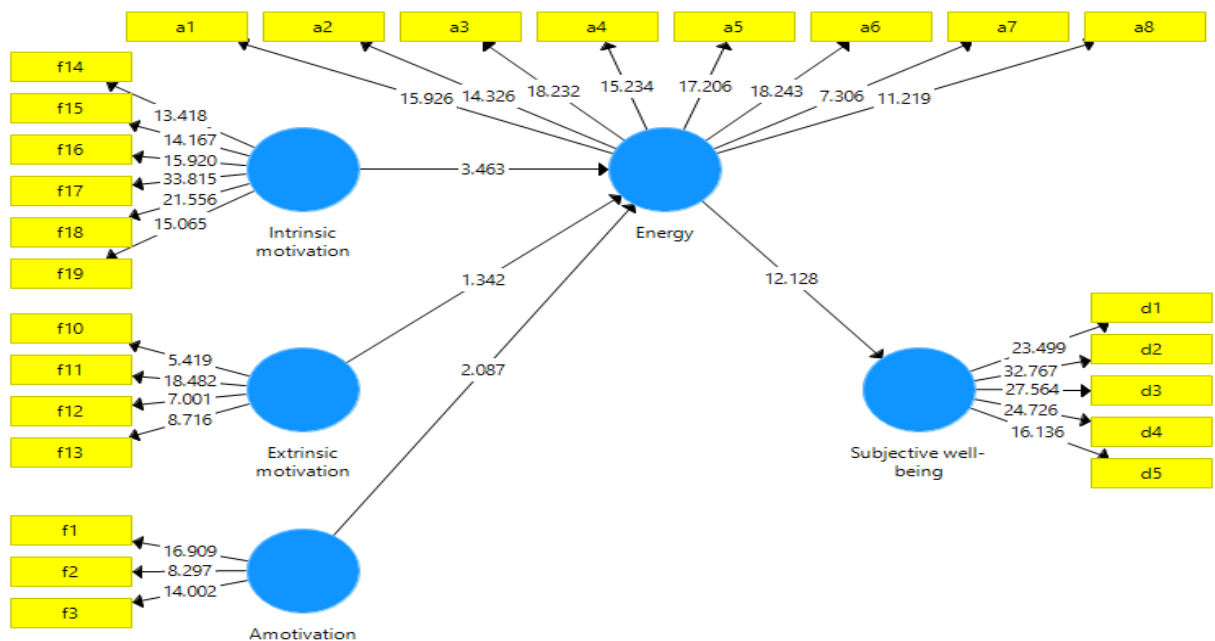
Commuality: مقادیر اشتراکی؛ R²: مقدار واریانس تعیین شده؛ GoF: شاخص نیکویی برازش

نوشته شده بر روی خطوط در نمودار شماره ۱، نشان دهنده ضرایب بتا حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرها است که همان ضرایب مسیر می باشد و اعداد درون هر دایره در نمودار شماره ۱ نیز نشان دهنده مقدار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون زای مدل است. جهت بررسی معنی دار بودن ضرایب مسیر در سطح $\alpha=0/05$ لازم است تا مقدار قدرمطلق t هر مسیر از $1/96$ بیشتر باشد که نتایج آن نیز در نمودار شماره ۲ نشان داده شده است.

با توجه به نتایج جدول شماره ۳، مدل کلی پژوهش حاضر با توجه به مقدار شاخص نیکویی برازش ($GoF=0/53$)، از برازش قوی و بسیار خوبی برخوردار است. همچنین، مقادیر R^2 برای متغیرهای انرژی و بهزیستی ذهنی به ترتیب برابر با $0/39$ و $0/46$ است که این مقادیر از حد متوسط بالاتر هستند و نشان دهنده برازش مطلوب مدل ساختاری است. نتایج حاصل از آزمون مدل پژوهش و مسیرهای آن در نمودارهای شماره ۱ و ۲ نشان داده شده است. مقادیر



نمودار شماره ۱: ضرایب استاندارد مسیرهای مستقیم بین ابعاد انگیزش شغلی، انرژی در محیط کار و بهزیستی ذهنی
 نمودار شماره ۲: مقادیر t معناداری مربوط به مسیرهای مستقیم بین ابعاد انگیزش شغلی، انرژی در محیط کار و بهزیستی ذهنی



دار می‌باشد ($t=۱۲/۱۳$ ، $p<۰/۰۰۱$). با این حال، ضریب مسیر مستقیم انگیزش بیرونی به انرژی در محیط کار که برابر با $۰/۱۶$ است، از لحاظ آماری معنی‌دار نبود ($t=۱/۳۴$ ، $p<۰/۱۸۰$).

به منظور بررسی نقش میانجی انرژی در محیط کار در رابطه بین انگیزش درونی، انگیزش بیرونی و بی‌انگیزگی با بهزیستی ذهنی، از آزمون سوبل استفاده شد. نتایج آزمون سوبل در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

با توجه به نتایج ارائه شده در نمودارهای ۱ و ۲، ضریب مسیر مستقیم انگیزش درونی به انرژی در محیط کار برابر با $۰/۴۳$ است که از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد ($t=۳/۴۶$ ، $p<۰/۰۰۱$). ضریب مسیر مستقیم بی‌انگیزگی به انرژی در محیط کار برابر با $-۰/۱۹$ است که این مقدار نیز از لحاظ آماری معنی‌دار بوده است ($t=۲/۰۹$ ، $p<۰/۰۳۷$). همچنین، ضریب مسیر مستقیم بین انرژی در محیط کار و بهزیستی ذهنی برابر با $۰/۶۸$ است که از لحاظ آماری معنی

جدول شماره ۴: نتایج بررسی اثرات غیرمستقیم ابعاد انگیزش شغلی بر بهزیستی ذهنی از طریق انرژی در محیط کار

مسیر غیرمستقیم	اندازه اثر غیرمستقیم	t	p
انگیزش درونی ← انرژی در محیط کار ← بهزیستی ذهنی	۰/۲۹	۳/۲۲	۰/۰۰۱
انگیزش بیرونی ← انرژی در محیط کار ← بهزیستی ذهنی	۰/۱۱	۱/۲۸	۰/۲۰۲
بی‌انگیزگی ← انرژی در محیط کار ← بهزیستی ذهنی	-۰/۱۳	۲/۰۴	۰/۰۴۲

درونی کارکنان و در نتیجه شور و شوق و انرژی در محیط کار آنان را افزایش می‌دهد^(۲۸). انرژی در محیط کار یکی از پیامدهای مهم انگیزش درونی است و می‌توان از آن به عنوان برانگیختگی مثبت که شامل الهام‌بخشی، اشتیاق، توجه مستمر به وظایف مربوط به کار و تلاش و سرسختی مستمر است، یاد کرد^(۱۴). چنین تلاشی بدون هیچ‌گونه احساس اجبار یا مشوق بیرونی و تنها به دلیل لذت ناشی از انجام آن کار رخ می‌دهد. انگیزش موتور محرکه انسان است و به عنوان عامل انرژی‌بخش، جهت‌دهنده و تداوم‌بخش رفتار تعریف شده است^(۲۱). کارکنانی که دارای انگیزش درونی هستند، با کار و شغل خود همانندسازی می‌کنند و آن را به عنوان جزئی از ارزش‌های خود می‌پذیرند. افراد در چنین شرایطی به این دلیل که شغلشان هماهنگی و همسویی بیشتری با اهداف و هویت شخصی آنها دارد، احساس آزادی و اختیار بیشتری می‌کنند و به احتمال بیشتری نسبت به فعالیت‌های آن شغل احساس مالکیت کرده و انرژی بیشتری در محیط کار از خود نشان می‌دهند^(۲۲).

نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن بود که بی‌انگیزگی رابطه منفی و معنی‌داری با انرژی در محیط کار پرستاران داشته و

نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که مسیر غیرمستقیم انگیزش درونی به بهزیستی ذهنی از طریق انرژی درونی^(۳/۲۲، $p<۰/۰۰۱$) و نیز مسیر غیرمستقیم بی‌انگیزگی به بهزیستی ذهنی از طریق انرژی^(۲/۰۴، $p<۰/۰۴۲$) از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشند. با این حال، مسیر غیرمستقیم انگیزش بیرونی به بهزیستی ذهنی از طریق انرژی^(۱/۲۸، $p<۰/۲۰۲$) از لحاظ آماری معنی‌دار نیست.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که انگیزش درونی با انرژی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد؛ با توجه به یافته‌های پژوهش، انگیزش درونی بیشترین میزان اثر و رابطه را با انرژی پرستاران در محیط کار دارد. De Cooman و همکاران در پژوهش خود بر روی کارکنان خدمات عمومی در بلژیک، نشان دادند که انگیزش درونی کارکنان با تلاش بیشتر آنان رابطه مثبت و مستقیمی دارد^(۲۵). نتایج پژوهش Slomp و همکاران نیز که یک مطالعه فراتحلیل در زمینه پیامدهای حمایت رهبر از نیازهای اساسی روان‌شناختی کارکنان بود، نشان داد که حمایت رهبر سطح انگیزش

انگیزش درونی و بی‌انگیزگی معنی‌دار بوده و از مقدار ضریب انگیزش بیرونی بیشتر بوده است، بنابراین، در پیش بینی انرژی پرستاران در محیط کار، به ترتیب انگیزش درونی و بی‌انگیزگی توان بیشتری دارند و این امر ممکن است اثر پیش‌بینی‌کنندگی انگیزش بیرونی را کاهش داده باشد.

با توجه به نتایج این پژوهش، انرژی پرستاران در محیط کار با بهزیستی ذهنی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. Schiuma و همکاران دریافتند که سطح انرژی فردی تأثیر قابل توجهی بر ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی بهزیستی کارکنان دارد^(۳۵). Fritz و همکاران نیز در پژوهش خود نشان دادند استراتژی‌هایی که کارکنان برای افزایش انرژی خود در محیط کار بکار می‌برند، با نشاط و سرزندگی آنان رابطه مثبت و با خستگی رابطه منفی دارد^(۳۶). در بافت سازمانی، انرژی در محیط کار به میزان اشتیاق کارکنان برای عمل به و تبحر در وظایف محول‌شده گفته می‌شود^(۳۲). کارکنانی که در محیط کاری پرانرژی هستند بهتر می‌توانند خود را با تقاضاهای شغلی وفق دهند، رضایت کلی از زندگی را تجربه کنند، و استرس، فرسودگی و خستگی کمتری را نیز در محیط کار تجربه خواهند کرد^(۳۷). علاوه بر این، کارکنان با احساس انرژی مثبت به شیوه اثربخشی با وظایف و چالش‌های مربوط به کار درگیر می‌شوند و از توانایی‌های انطباقی خود برای مقابله با محیط کار و زندگی پویا استفاده می‌کنند که این امر منجر به سطح بالاتری از بهزیستی در آنان می‌شود. انرژی همچنین می‌تواند به عنوان یک منبع شخصی مهمی برای کارکنان باشد. منابع شخصی برای بهزیستی ذهنی کارکنان مهم هستند، زیرا فرد را به سمت رشد و بالندگی تشویق می‌کند، شایستگی و توانایی شغلی را افزایش می‌دهند و دستیابی به هدف را تسهیل می‌کنند^(۱۴). منابع شخصی همچنین باعث افزایش خودکارآمدی و اعتماد به توانایی‌های فردی می‌شوند که پیش‌بینی‌کننده خوبی برای بهزیستی ذهنی هستند.

در نهایت، نتایج این پژوهش نشان داد که انرژی پرستاران در محیط کار میانجی‌گر رابطه انگیزش درونی و بی‌انگیزگی

پس از انگیزش درونی، بیشترین اثر را بر انرژی در محیط کار آنان دارد. Howard و همکاران در پژوهش خود بر روی کارکنان دولتی و کارکنان شاغل در شرکت‌های تولیدی در کانادا نشان دادند که بی‌انگیزگی سطح اشتیاق و انرژی در محیط کار کارکنان را کاهش می‌دهد و منجر به خستگی و فرسودگی آنان می‌شود^(۲۹). نتایج پژوهش Gagné و همکاران نیز نشان داد که بی‌انگیزگی سطح تلاش، پویایی، سرزندگی و انرژی کارکنان در محیط کار را کاهش می‌دهد^(۳۰). بی‌انگیزگی به حالتی اطلاق می‌شود که در آن فرد هیچ‌گونه تعلق خاطر و یا احساس همانندسازی با وظایف کاری خود نداشته و هیچ دلیلی برای انجام مطلوب کارها در خود نمی‌بیند. در این شرایط، فرد به نوعی حالت انفعال دچار می‌شود به گونه‌ای که هیچ گونه انگیزش درونی و یا بیرونی او را به انجام کار برانگیخته نمی‌کند. طبیعی است که افراد در چنین شرایطی دلبستگی به شغل خود ندارند، انرژی زیادی در کار صرف نمی‌کنند و شور و شوقی نیز نسبت به شغل خود ندارند. در واقع، افراد بی‌انگیزه احتمالاً احساس می‌کنند که از عملکردشان جدا هستند، و یا ممکن است احساس فقدان کنترل بر وضعیت یا رفتار فعلی خود داشته باشند و به همین دلیل وقت و انرژی کمی را صرف این فعالیت‌ها می‌کنند^(۲۹).

در ارتباط با رابطه بین انگیزش بیرونی و انرژی در محیط کار، نتایج نشان داد که رابطه معنی‌داری بین این دو متغیر وجود ندارد. Deci و همکاران بیان کرده‌اند در صورتی که انگیزش، بیرونی باشد- یعنی رفتار به وسیله عوامل بیرونی کنترل و هدایت شود- تلاش و پشتکار کارکنان محدود به پاداش و یا منافع خواهد بود که دریافت می‌کنند و در نتیجه، پیامدهای مثبت کوتاه‌مدت انگیزش بیرونی منجر به پیامدهای منفی بلندمدت مانند کاهش سطح عملکرد، اشتیاق، انرژی افراد در محیط کار و نیز سلامت و رفاه آنان خواهد شد^(۲۲). با این حال، بر اساس مدل تحلیل‌شده در این پژوهش، انگیزش بیرونی رابطه معنی‌داری با انرژی در محیط کار پرستاران نداشت. با توجه به این که ضرایب مسیر

با بهزیستی ذهنی آنان است. در رابطه با این نتیجه، پژوهش‌های مشابهی یافت نشد، اما با توجه به معنی‌داری مسیرهای مستقیم انگیزش درونی و بی‌انگیزگی به انرژی در محیط کار و نیز انرژی در محیط کار به بهزیستی ذهنی، انتظار می‌رفت که چنین نتیجه‌ای حاصل شود. با توجه به این نتیجه، زمانی که سطح انگیزش درونی پرستاران بالا و در مقابل سطح بی‌انگیزگی آنان پایین باشد، انرژی آن‌ها در محیط کار افزایش می‌یابد. انرژی یک حالت ذهنی و نوعی برانگیختگی مثبت است که سرزندگی و نشاط کارکنان را افزایش داده در حالی که سطح خستگی آنان را کاهش می‌دهد. انرژی در محیط کار سبب ارزیابی‌های مثبت فرد از شغل خویش می‌شود و به عبارتی، سطح بهزیستی ذهنی وی را ارتقاء می‌بخشد.

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی روبه‌رو بوده است؛ استفاده از رویکرد خودگزارشی در جمع‌آوری داده‌های پژوهش می‌تواند محدودیت‌هایی را به همراه داشته باشد. پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی جهت سنجش انرژی و یا انگیزش کارکنان از ارزیابی همکاران، سرپرستان و یا مدیران نیز استفاده شود. پژوهش حاضر بر روی پرستاران و در شهر اهواز اجرا شده است که این امر منجر به محدودیت در تعمیم نتایج می‌شود؛ پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر سازمان‌ها و صنایع به منظور تعمیم هرچه بیشتر نتایج مجدداً اجرا شود. پژوهش حاضر تنها دو پیشاینده (انگیزش شغلی و انرژی) را برای بهزیستی ذهنی مورد بررسی قرار داده است که پیشنهاد می‌شود پیشایندهای فردی، شغلی و سازمانی دیگر نیز بررسی شوند. در نهایت، اجرای این پژوهش به شیوه طولی و یا آزمایشی می‌تواند نتایج بهتری را در زمینه روابط علی میان متغیرهای پژوهش حاضر ارائه دهد.

در مجموع، با توجه به نتایج این پژوهش، انگیزش درونی و بی‌انگیزگی از عوامل اثرگذار بر انرژی کارکنان در محیط کار هستند؛ سطح انرژی کارکنان نیز می‌تواند بر بهزیستی آنان تأثیر بگذارد. بنابراین، پژوهشگران مطالعه حاضر چندین پیشنهاد کاربردی برای مدیران و دست‌اندرکاران

جهت حفظ و پرورش انرژی و بهزیستی ذهنی نیروی کار خود دارند. در ابتدا به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که به منظور افزایش انگیزش درونی کارکنان و کاهش سطح بی‌انگیزگی آنان، تمهیداتی همچون افزایش مشارکت، افزایش سطح اختیارات، امکان ارتقاء شغلی و نیز تعیین مزایا و امکانات رفاهی بیشتر را مد نظر قرار دهند. ایجاد فرصت‌هایی برای رشد و توسعه مهارت‌های فردی از طریق برنامه‌های توانمندسازی و نیز تسهیل رسیدن به موفقیت از طریق به حداقل رساندن موانع و کاهش سطح فشارها و الزامات، نیز می‌تواند زمینه را برای افزایش انگیزش درونی کارکنان فراهم کند. همچنین، پیشنهاد می‌شود که مدیران منابع انسانی کارکنانی را که دارای سطح انرژی، انعطاف‌پذیری، و اشتیاق بالا هستند و رویکرد کلی مثبتی حتی در شرایط نامساعد و استرس‌زا دارند را با دقت استخدام کنند. علاوه بر این، سازمان‌ها قادرند که با کمک چند روش، سطح انرژی کارکنان را افزایش دهند: ۱) با اشتیاق و علاقه کار کردن را تشویق کنند، ۲) مدیران به عنوان یک الگو برای کارکنان، در هنگام مواجه شدن با موقعیت‌های استرس‌زا و سخت، از خود مقاومت و ایستادگی نشان دهند، ۳) از طریق ایجاد وقفه‌های کوتاه در حین کار، به کارکنان اجازه استراحت کردن دهند، ۴) از طریق کارگاه‌های آموزشی، تقویت و حفظ انرژی را به کارکنان آموزش دهند، و ۵) سازمان از طریق پاداش و تشویق‌های مالی و غیرمالی، ایجاد شرایط کار سالم و نیز اطمینان از رسیدن به اهداف، می‌تواند هیجانات مثبت و در نتیجه انرژی را در کارکنان ایجاد و تقویت کند.

تعارض منافع. هیچ گونه تعارض منافی بین نویسندگان وجود ندارد.

تقدیر و تشکر

لازم است در اینجا از حمایت‌های معنوی دانشگاه شهید چمران اهواز و همچنین، از همکاری تمامی مسئولین و پرسنل بیمارستان بقایی دو اهواز نهایت تشکر و قدردانی را بجا آوریم.

References

1. Calvard TS, Sang KJ. Complementing psychological approaches to employee well-being with a socio-structural perspective on violence in the workplace: An alternative research agenda. *Int J Human Resource Manag.* 2017;28(16):2256-74.
2. Nielsen K, Nielsen MB, Ogbonnaya C, Käsälä M, Saari E, Isaksson K. Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress.* 2017;31(2):101-20.
3. Diener E, Ryan K. Subjective well-being: A general overview. *South African J Psychol.* 2009;39(4):391-406.
4. Page KM, Vella-Brodrick DA. The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model. *Social indicators research.* 2009;90(3):441-58.
5. Peyvastegar M. Relationship between creativity and subjective well-being. *International Journal of Behavioral Sciences.* 2010;4(3):207-13. [Persian]
6. Luhmann M, Intelisano S. Hedonic adaptation and the set point for subjective well-being. In E, *Handbook of well-being.* Salt Lake City, UT: DEF Publishers. 2018.
7. Ryff CD. Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and psychosomatics.* 2014;83(1):10-28.
8. Ghosh A, Deb A. Positive psychology progress in India: Accomplishments and pathways ahead. *Psychological Studies.* 2016;61(3):113-25.
9. Bakker AB, Oerlemans W. Subjective well-being in organizations. *The Oxford handbook of positive organizational scholarship.* 2011;49:178-89.
10. Yosefi M. Comparison of happiness, psychology well-being and job perfectionism among women nurses of different sections of hospitals in isfahan at 2014. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care.* 2015;23(2):52-62. [Persian]
11. Berglund V, Johansson Sevä I, Strandh M. Subjective well-being and job satisfaction among self-employed and regular employees: does personality matter differently? *J Small Busin Entrepreneurship.* 2016;28(1):55-73.
12. Robertson IT, Birch AJ, Cooper CL. Job and work attitudes, engagement and employee performance: Where does psychological well-being fit in?. *Leadership & Organization Development Journal.* 2012;33(3): 224-32.
13. Butt TH, Abid G, Arya B, Farooqi S. Employee energy and subjective well-being: a moderated mediation model. *The Service Industries Journal.* 2020;40(1-2):133-57.
14. Quinn RW, Dutton JE. Coordination as energy-in-conversation. *Acad Manag Review.* 2005;30(1):36-57.
15. Vasconcelos AF. Positive Organizational Scholarship Concept: an Overview and Future Studies 1. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre).* 2018:85-128.
16. Russo M, Shteigman A, Carmeli A. Workplace and family support and work-life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology.* 2016;11(2):173-88.
17. Menges JI, Tussing DV, Wihler A, Grant AM. When job performance is all relative: How family motivation energizes effort and compensates for intrinsic motivation. *Acad Manag J.* 2017;60(2):695-719.
18. Morales-Rodríguez FM, Pérez-Mármol JM, Brown T. Education burnout and engagement in occupational therapy undergraduate students and its associated factors. *Frontiers in psychology.* 2019;10:2889.
19. Bakker AB. An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science.* 2011;20(4):265-9.
20. Ryan RM, Deci EL. Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology.* 2020;61:101860.
21. Ramírez García I, Del Cerro Ramón S, Fornells Herrera A. The role of work motivation based on values in employee's retention in the 21st century. *Management Studies.* 2019; 7(2): 149-56.

22. Van den Broeck A, Ferris DL, Chang CH, Rosen CC. A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*. 2016;42(5):1195-229.
23. Hagger MS, Hardcastle SJ, Chater A, Mallett C, Pal S, Chatzisarantis NL. Autonomous and controlled motivational regulations for multiple health-related behaviors: between-and within-participants analyses. *Health Psychology and Behavioral Medicine: An Open Access Journal*. 2014;2(1):565-601.
24. Deci EL, Olafsen AH, Ryan RM. Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*. 2017;4:19-43.
25. De Cooman R, Stynen D, Van den Broeck A, Sels L, De Witte H. How job characteristics relate to need satisfaction and autonomous motivation: Implications for work effort. *J Appl Social Psychol*. 2013;43(6):1342-52.
26. Deci EL, Ryan RM. Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*. 2008;49(1):14-23.
27. Kark R, Van Dijk D, Vashdi DR. Motivated or demotivated to be creative: The role of self-regulatory focus in transformational and transactional leadership processes. *Applied Psychology*. 2018;67(1):186-224.
28. Slemp GR, Kern ML, Patrick KJ, Ryan RM. Leader autonomy support in the workplace: A meta-analytic review. *Motivation and emotion*. 2018;42(5):706-24.
29. Howard J, Gagné M, Morin AJ, Van den Broeck A. Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *J Vocation Behav*. 2016;95:74-89.
30. Gagné M, Forest J, Vansteenkiste M, Crevier-Braud L, Van den Broeck A, Aspeli AK, Bellerose J, Benabou C, Chemolli E, Güntert ST, Halvari H. The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *Europ J Work Organiz Psychol*. 2015;24(2):178-96.
31. Tremblay MA, Blanchard CM, Taylor S, Pelletier LG, Villeneuve M. Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*. 2009;41(4):213-26.
32. Atwater L, Carmeli A. Leader-member exchange, feelings of energy, and involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*. 2009;20(3):264-75.
33. Yun YH, Rhee YE, Kang E, Sim JA. The Satisfaction with Life Scale and the Subjective Well-Being Inventory in the general Korean population: psychometric properties and normative data. *Int J Environm Res Public Health*. 2019;16(9):1538.
34. Shakuna KS, Mohamad N, Ali AB. Modelling professional performance of teachers' scales in libyan schools. *Int J Manag appl Res*. 2016;3(3):120-9.
35. Schuitema G, Mason S, Kennerley M. Assessing energy within organizations. *Measuring Business Excellence*. 2007;11(3):69-78.
36. Fritz C, Lam CF, Spreitzer GM. It's the little things that matter: An examination of knowledge workers' energy management. *The Academy of Management Perspectives*. 2011; 25(3): 28-39.
37. Peñalver J, Salanova M, Martínez IM, Schaufeli WB. Happy-productive groups: How positive affect links to performance through social resources. *Journal Positive Psychol*. 2019;14(3):377-92.