

تحلیل ساختاری و نقش واسطه‌ای انگیزش کاری مبتنی بر نظریه خودتعیین‌گری در ارتباط بین ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی و بهزیستی کارکنان بخش عمومی: واکاوی ابعاد جهانی، اختصاصی و چندگانه انگیزه‌ها

محمد حمید^۱، مریم اسدی^۲، ملیسا مهدوی مهر^۳، نجمه احمدی^۴، مهدی میرزائی^۵ و وحید طاهرخانی^۶

۱. کارشناس شهرسازی و کارشناسی ارشد مهندسی صنایع (گرایش مدیریت مهندسی)، دانشگاه صنعتی اصفهان
۲. کارشناسی و کارشناسی ارشد مهندسی کامپیوتر گرایش نرم افزار و کارشناسی ارشد مهندسی صنایع (گرایش مدیریت مهندسی)، دانشگاه صنعتی اصفهان
۳. کارشناسی و کارشناسی ارشد مهندسی صنایع (گرایش مدیریت مهندسی)، دانشگاه صنعتی اصفهان
۴. کارشناسی و کارشناسی ارشد مهندسی صنایع (گرایش مدیریت مهندسی)، دانشگاه صنعتی اصفهان
۵. کارشناسی و کارشناسی ارشد مهندسی صنایع گرایش مدیریت مهندسی، دانشگاه صنعتی اصفهان
۶. کارشناسی مهندسی حرفه‌ای ایمنی صنعتی (HSE) و کارشناسی ارشد مهندسی صنایع (گرایش مدیریت مهندسی)، دانشگاه صنعتی اصفهان

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ادغام دو رهیافت مکمل در حوزه انگیزش کاری مبتنی بر نظریه خودتعیین‌گری (SDT) انجام شده است: نخست، توسعه مقیاسی چندبعدی برای سنجش انگیزش کاری در بخش عمومی (WMPS) و دوم، تفکیک ابعاد جهانی و اختصاصی ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی و انگیزش، و آزمون نقش واسطه‌ای انگیزش در ارتباط با بهزیستی کارکنان. با به‌کارگیری روش‌های آمیخته (مصاحبه و پیمایش) در مطالعه اول، مقیاسی با ۲۰ گویه و شش مؤلفه (انگیزش درونی، تنظیم همانندساز، تنظیم ابزاری، تنظیم درون‌فکن، تنظیم بیرونی و بیانگیزگی) در نمونه‌ای از کارکنان بخش عمومی چین اعتبارسنجی شد. در مطالعه دوم، با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی-تأییدی دو عاملی (bifactor-ESEM) بر روی داده‌های ۷۰۸ پرستار کانادایی، ساختار جهانی-اختصاصی نیازها و انگیزش بررسی و الگوی میانجی‌گری آزمون شد. یافته‌ها نشان داد که عامل جهانی خودتعیین‌گری و عوامل اختصاصی (به‌ویژه خودمختاری و شایستگی) به‌طور معناداری با بهزیستی شغلی (رضایت شغلی بالاتر، خستگی عاطفی کمتر و تمایل به ترک کمتر) مرتبط هستند و انگیزش خودمختار نقش واسطه‌ای معناداری در این رابطه ایفا می‌کند. همچنین، عوامل تنظیم درون‌فکن و بیانگیزگی با پیامدهای منفی همراه بودند. این یافته‌ها بر ضرورت توجه هم‌زمان به سطوح جهانی و اختصاصی انگیزه‌ها و نیازها در مدیریت منابع انسانی بخش عمومی تأکید دارد و مدل میانجی‌گری نظریه خودتعیین‌گری را در بافت‌های فرهنگی و شغلی گوناگون حمایت می‌کند.

واژگان کلیدی فارسی: نظریه خودتعیین‌گری (SDT)، انگیزش کاری در بخش عمومی، ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی، بهزیستی شغلی، ساختار چندبعدی و تحلیل عاملی دو-عاملی

۱- تعریف مسئله:

در چند دهه اخیر، انگیزش کارکنان به عنوان یکی از محورهای اساسی مدیریت رفتار سازمانی و اداره امور عمومی مطرح بوده است. با این حال، بخش عمده‌ای از پژوهش‌های موجود در این حوزه، یا بر انگیزه انتخاب شغل (مانند انگیزه خدمات عمومی) متمرکز شده‌اند و یا انگیزش کاری را به صورت تک بعدی یا صرفاً دوقطبی (درونی در برابر بیرونی) مفهوم سازی کرده‌اند. نظریه خودتعیین گری (SDT) با ارائه پیوستاری از انگیزش درونی تا بیانگیزی، چارچوبی جامع برای شناخت انگیزه‌های چندگانه کارکنان فراهم می‌آورد، اما به کارگیری این چارچوب در بخش‌های عمومی خارج از بافت غربی با دو چالش بنیادین روبه‌رو است: نخست، فقدان ابزار سنجش بومی ساخته شده و اعتباریابی شده‌ای که بتواند طیف کامل انگیزه‌های کاری (از انگیزش درونی و همانند ساز تا تنظیم ابزاری، درون فکن، بیرونی و بیانگیزی) را در میان کارکنان صفا اول دولت، با در نظر گرفتن ویژگی‌های فرهنگی و نهادی خاص جوامع شرق آسیا، اندازه گیری کند. دوم، حتی در صورت وجود ابزارهای مناسب، اغلب مدل‌های تحلیلی به کاررفته از تفکیک دو سطح جهانی (مشترک) و اختصاصی (منحصربه فرد) سازه‌های پیچیده چندبعدی مانند «رضای نیازهای بنیادین روان شناختی» (خودمختاری، شایستگی و ارتباط) و «انگیزش کاری» غافل می‌مانند. این غفلت آماری و نظری موجب برآوردهای سوگیرانه از روابط بین متغیرها می‌شود و مانع از آن می‌گردد که مدیران و پژوهشگران به درستی تشخیص دهند که آیا عامل اصلی تأثیرگذار بر بهزیستی کارکنان (رضایت شغلی، خستگی عاطفی و تمایل به ترک خدمت)، «میزان کلی خودتعیین گری» کارکنان است یا «نیازهای خاص» آنان (مثلاً خودمختاری فراتر از سطح متوسط) و نیز اینکه آیا نقش واسطه‌ای انگیزش در این میان به صورت کامل یا نسبی برقرار است. بنابراین، مسئله اصلی پژوهش حاضر، فقدان ابزار سنجش معتبر و بافت محور برای انگیزش کاری در بخش عمومی، همراه با نادیده انگاری ساختار دوگانه جهانی-اختصاصی نیازها و انگیزه‌ها در مدل علی میانجی گری نظریه خودتعیین گری است. حل این مسئله از آن رو اهمیت راهبردی دارد که ارائه مقیاسی دقیق و مدلی شفاف از سازوکار انتقال تأثیر نیازها به پیامدهای شغلی، به مدیران دولتی امکان می‌دهد تا با مداخلات هدفمند (هم در سطح کلی و هم در سطح نیازهای خاص)، ضمن ارتقای خودمختاری کارکنان، از هزینه‌های سنگین فرسودگی شغلی و ترک خدمت در مشاغل حیاتی مانند سلامت و خدمات عمومی بکاهند و بهزیستی پایدار را در سازمان‌های دولتی نهادینه سازند.

۲- طبقه بندی مسئله:

۱-۲ مقاله اول:

موضوع اصلی: انگیزش کاری در خدمات عمومی: توسعه مقیاسی مبتنی بر نظریه خودتعیین گری

مسئله پژوهش در مقاله نخست را می‌توان در سه سطح نظری، روش شناختی و کاربردی طبقه بندی کرد. در سطح نظری، عمده ترین چالش آن است که پژوهش‌های پیشین در حوزه مدیریت دولتی، بیشتر بر انگیزه انتخاب شغل (همچون انگیزه خدمات عمومی) متمرکز شده‌اند و انگیزش کاری روزمره کارکنان شاغل در بخش عمومی را نادیده

گرفته‌اند. افزون بر این، در این پژوهش‌ها معمولاً از چارچوب پیوستاری نظریه^۱ خودتعیین‌گری (شامل انگیزش درونی، همانندسازی، درون‌فکنی، بیرونی و بیانگیزی) بهره گرفته نشده و انگیزه‌ها صرفاً به‌صورت دوقطبی (درونی/بیرونی) یا تک‌بعدی در نظر گرفته شده‌اند. همچنین، کاربرد این چارچوب در بافت فرهنگی-نهادی شرق آسیا (با ویژگی‌هایی همچون جمع‌گرایی، تأکید بر روابط خانوادگی و انتظارات اجتماعی) کمتر مورد واکاوی قرار گرفته است؛ حال آنکه انگیزش کارکنان در این بافت‌ها ممکن است الگویی متفاوت از جوامع غربی داشته باشد و نیاز به مفهوم‌سازی جداگانه‌ای دارد.

در سطح روش‌شناختی، مسئله از آنجا ناشی می‌شود که اغلب مطالعات پیشین برای سنجش انگیزش، صرفاً از گویه‌های وام‌گرفته‌شده از مقیاس‌های غیربومی استفاده کرده‌اند و به تولید گویه بر اساس مصاحبه با جامعه^۲ هدف توجه نداشته‌اند؛ این رویکرد ممکن است درک دقیق جمعیت هدف را منعکس نسازد. همچنین، بیشتر پژوهش‌ها برای اعتباریابی سازه، صرفاً از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) بهره برده‌اند که با فرض بارهای عاملی متقاطع صفر، مدلی بسیار محدودکننده است و نمی‌تواند ساختار پیوستاری و هم‌پوشی طبیعی ابعاد انگیزش را به‌درستی نمایش دهد. از سوی دیگر، تا پیش از این مطالعه، مقیاسی جامع که هم‌زمان هر شش مؤلفه^۳ انگیزش کاری (درونی، همانندسازی، ابزاری، درون‌فکنی، بیرونی و بیانگیزی) را در بخش عمومی شرق آسیا اندازه‌گیری کند، توسعه نیافته بود و این خلأ، امکان پژوهش‌های کمی بعدی را با مشکل مواجه می‌ساخت.

در سطح کاربردی، نبود چنین ابزاری، مدیران دولتی را از شناسایی دقیق تیپ‌های انگیزشی کارکنان خود محروم می‌کند؛ به‌ویژه آنکه کارکنان دارای انگیزه^۴ کنترل‌شده (تنظیم درون‌فکنی و بیرونی) یا بیانگیزه، بیشتر در معرض پیامدهای منفی همچون رضایت شغلی پایین و تمایل به ترک خدمت هستند. بدون مقیاسی بومی‌ساخته و اعتباریابی‌شده، نمی‌توان برنامه‌های مداخله‌ای هدفمندی برای ارتقای خودمختاری کارکنان، کاهش فرسودگی شغلی و افزایش بهره‌وری طراحی کرد. بنابراین، مسئله^۵ اصلی مقاله، نه فقط یک کاستی ابزاری، بلکه یک مسئله^۶ نظری-روش‌شناختی بنیادین با پیامدهای عینی و راهبردی برای مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی است که حل آن، گامی ضروری برای پیوند نظریه^۷ خودتعیین‌گری با عمل مدیریت بخش عمومی در بافت‌های غیرغربی به‌شمار می‌آید.

۲-۲ مقاله دوم:

موضوع اصلی: در باب ماهیت جهانی و اختصاصی ارضای نیاز روان‌شناختی و انگیزش کاری در پیش‌بینی بهزیستی کارکنان: چشم‌اندازی از نظریه^۸ خودتعیین‌گری

مسئله^۹ پژوهش در مقاله دوم را نیز می‌توان در سه سطح نظری، روش‌شناختی و کاربردی طبقه‌بندی کرد. در سطح نظری، اگرچه نظریه^{۱۰} خودتعیین‌گری (SDT) بر نقش محوری ارضای نیازهای بنیادین (خودمختاری، شایستگی و ارتباط) در شکل‌گیری انگیزش خودمختار و بهزیستی کارکنان تأکید دارد، اما پژوهش‌های پیشین معمولاً این سازه‌ها را به‌صورت تک‌بعدی یا صرفاً همبسته در نظر گرفته‌اند و از ماهیت دوگانه^{۱۱} آنها غافل بوده‌اند. به‌بیان دیگر، در مدل‌های سنتی، تشخیص این نکته ممکن نیست که آیا تأثیر مشاهده‌شده بر پیامدهای شغلی، ناشی از «سطح کلی خودتعیین‌گری» یا «ارضای کلی نیازها» در کارکنان است، یا اینکه «نیازهای اختصاصی» فراتر از سطح متوسط (مانند خودمختاری بیشتر یا

شایستگی بالاتر از حد معمول) نقشی جداگانه و منحصر به فرد ایفا می کنند. همچنین، در حوزه انگیزش، اگرچه نظریه SDT بر پیوستاری از انگیزش درونی تا بیانیگی تأکید دارد، اما مدل های رایج، عامل جهانی خودتعیین گری (که نشان دهنده موقعیت فرد در کل پیوستار است) را از ابعاد اختصاصی هر نوع تنظیم (هماندسازی، درون فکن، بیرونی و...) تفکیک نمی کنند و این امر، تفسیر رابطه انگیزش با پیامدها را با ابهام مواجه می سازد. افزون بر این، مفروضه مدل میانجی گری SDT که نیازها از طریق انگیزش به پیامدها منجر می شوند) در چنین ساختارهای دوسطحی به درستی آزمون نشده است و مشخص نیست که آیا میانجی گری در سطح جهانی رخ می دهد یا در سطح اختصاصی.

در سطح روش شناختی، چالش اساسی آن است که تحلیل های عاملی متداول (همچون تحلیل عاملی تأییدی یا مدل های همبسته سنتی) توانایی تفکیک واریانس مشترک (جهانی) از واریانس اختصاصی (منحصر به فرد) را ندارند و به سبب محدودیت در برآورد بارهای متقاطع، نمی توانند ساختار پیوستاری انگیزش یا هم پوشی طبیعی نیازها را به درستی باز نمایند. این نقص روش شناختی، نه تنها به برآوردهای اربدار از روابط بین متغیرها می انجامد، بلکه ممکن است محققان را به اشتباه به این نتیجه برساند که یک نیاز خاص (مثلاً شایستگی) بی تأثیر است، در حالی که در واقع تأثیر آن در عامل جهانی نیازها جذب شده است. از این رو، پژوهش های گذشته فاقد رویکردی تحلیلی بوده اند که بتواند هم زمان، عامل جهانی خودتعیین گری و ارضای نیازها را با ابعاد اختصاصی هر یک از مؤلفه ها (مانند نیاز به خودمختاری اختصاصی یا انگیزه درونی اختصاصی) جدا کند و به آزمون هم زمان روابط میانجی در هر دو سطح بپردازد.

در سطح کاربردی، نادیده انگاری این تفکیک جهانی-اختصاصی، پیامدهای عملی مهمی برای مدیران و متخصصان منابع انسانی دارد؛ زیرا بدون شناخت از اینکه آیا «ارتقای کلی خودتعیین گری کارکنان» تأثیرگذارتر است یا «تقویت نیاز خاصی همچون خودمختاری فراتر از سطح متوسط»، نمی توان مداخلات هدفمندی برای کاهش خستگی عاطفی، افزایش رضایت شغلی یا کاهش تمایل به ترک خدمت طراحی کرد. به عنوان مثال، یافته های مقاله نشان می دهد که ارضای بالای نیاز به ارتباط در سطح اختصاصی (یعنی عدم تعادل در این نیاز) ممکن است با افزایش خستگی عاطفی همراه باشد و این یافته غیرمنتظره، تنها در سایه تفکیک دو سطح قابل شناسایی است؛ در غیر این صورت، مدیران ممکن است با سیاست های تشویق ارتباطات بی رویه، به اشتباه وضعیت کارکنان را بدتر کنند. بنابراین، مسئله اصلی مقاله دوم، علاوه بر کاستی روش شناختی در مدل سازی، یک مسئله نظری-کاربردی بنیادین درباره شناخت سازوکار دقیق تأثیر نیازها بر بهزیستی است که حل آن، امکان طراحی مداخلات دقیق تر، شخصی سازی شده و مبتنی بر شواهد را در مدیریت منابع انسانی فراهم می آورد و از رویکردهای کلی نگر و بعضاً نادرست کنونی جلوگیری می کند.

۳- مدل سازی مفهومی:

۳-۱ مقاله اول

در پژوهش حاضر که به طراحی و اعتباریابی مقیاسی برای سنجش انگیزش کاری کارکنان بخش عمومی می پردازد،

مدلسازی مفهومی در سه سطح متغیرهای نظری، متغیرهای مشاهده‌پذیر و روابط ساختاری میان آنها تعریف می‌شود. هسته اصلی مدل، شش سازه پنهان (عوامل) هستند که نمایانگر طیف انگیزشی مبتنی بر نظریه خودتعیین‌گری می‌باشند: انگیزش درونی (لذت ذاتی از کار)، تنظیم همانندساز (ارزش‌مندی شخصی کار)، تنظیم ابزاری (منافع بیرونی غیرمستقیم همچون امنیت شغلی و تعادل کار-زندگی)، تنظیم درون‌فکن (فشارهای درونی مانند اجتناب از شرم یا تأیید والدین)، تنظیم بیرونی (پاداش‌های مادی یا اجتناب از تنبیه) و بیانگیزی (بی‌معنایی و بی‌انگیزی کامل). هر یک از این سازه‌ها با تعدادی گویه (متغیرهای آشکار) اندازه‌گیری می‌شوند که در مجموع ۲۰ گویه را شامل می‌شوند. به عنوان مثال، گویه‌های «شغل دولتی با علایق من هماهنگ است» و «ارائه خدمات عمومی مرا خوشحال می‌کند» نشانگرهای انگیزش درونی، و گویه‌های «کار در دولت با ثبات است و نگران بیکاری نیستم» و «درآمد و مزایای شغلم بد نیست» نشانگرهای تنظیم بیرونی محسوب می‌شوند.

فرایند مدلسازی از یک مدل ابتدایی آغاز می‌شود که صرفاً بر پایه مبانی نظری و ادبیات پیشین، ساختار شش‌عاملی همبسته را پیش‌بینی می‌کند؛ در این مدل نخستین، فرض بر این است که هر گویه فقط بر روی عامل اختصاصی خود بار می‌شود و بارهای متقاطع بر روی سایر عوامل برابر با صفر در نظر گرفته می‌شوند (مدل تحلیل عاملی تأییدی سنتی). اما با توجه به ماهیت پیوستاری انگیزش در نظریه SDT که در آن مرز میان انواع مجاور انگیزش مبهم است (مثلاً ممکن است گویه‌های انگیزش درونی به‌طور طبیعی با تنظیم همانندساز هم‌پوشی داشته باشند)، مدل ابتدایی دچار محدودیت جدی است؛ زیرا نادیده‌نگاری بارهای متقاطع، نه تنها شاخص‌های برازش را به شدت کاهش می‌دهد، بلکه تصویری غیرواقعی از همبستگی‌های طبیعی میان ابعاد انگیزش ارائه می‌دهد. بنابراین، گام دوم در مدلسازی، جایگزینی این مدل با مدل تحلیل عاملی اکتشافی-ساختاری (ESEM) است که به گویه‌ها اجازه می‌دهد به‌طور هم‌زمان بر روی چند عامل بار شوند و بارهای متقاطع نیز برآورد گردند، اما با استفاده از چرخش هدفمند، بارهای اصلی تقویت و بارهای فرعی به‌سوی صفر هدایت شوند. این مدل میانی، ضمن حفظ ساختار شش‌عاملی، هم‌پوشی طبیعی سازه‌ها را می‌پذیرد و برازش بهتری با داده‌ها نشان می‌دهد.

مدل نهایی و اصلی پژوهش، علاوه بر ساختار اندازه‌گیری یادشده، شبکه نومولوژیک (روابط ملاکی) را نیز در بر می‌گیرد؛ به این معنا که متغیرهای بیرونی پیش‌اینند (ادراک از خودمختاری و ادراک از ارتباط با دیگران در محیط کار) و متغیرهای پیامد (رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت) به مدل افزوده می‌شوند. در این مدل جامع، پارامترهای تصمیم، ضرایب همبستگی میان شش مؤلفه انگیزش با یکدیگر و نیز با پیش‌ایندها و پیامدها هستند. محدودیت‌های اصلی مدل عبارت‌اند از: (۱) حفظ ساختار شش‌عاملی بر اساس بنیاد نظری SDT (یعنی تعداد عوامل از پیش تعیین‌شده و قابل تغییر نیست)؛ (۲) پایبندی به الگوی شبه‌سیمپلکس که بر اساس آن، هر دو مؤلفه مجاور در طیف انگیزشی، همبستگی مثبت و قوی‌تری با یکدیگر دارند تا دو مؤلفه دورافتاده (مثلاً انگیزش درونی با تنظیم همانندساز همبستگی بالاتری دارد تا با بیانگیزی)؛ (۳) جهت‌داری رابطه به گونه‌ای که محیط حمایت‌گر (خودمختاری و ارتباط) پیش‌بینی‌کننده انگیزش خودمختار، و انگیزش خودمختار نیز پیش‌بینی‌کننده پیامدهای مثبت در نظر گرفته می‌شود و رابطه معکوس برای انگیزش کنترل‌شده و بیانگیزی برقرار است. در این مدل نهایی، «تابع هدف» به صورت کیفی، دستیابی به بالاترین میزان روایی همگرا، روایی

واگرا، روایی محتوایی و روایی ملاکی تعریف می‌شود که همگی با استفاده از ضرایب همبستگی، آلفای ترتیبی و شاخص‌های برازش (همچون RMSEA، CFI و SRMR) مورد سنجش و تأیید قرار می‌گیرند.

در کنار رویکرد اصلی این مقاله که مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد ESEM و برآوردگر حداکثر درست‌نمایی مقاوم (MLR) است، رویکردهای دیگری نیز برای مدلسازی مفهومی مسئله انگیزش کاری وجود دارند. یکی از این رویکردها، مدلسازی با تحلیل عاملی تأییدی مرتبه بالاتر (Higher-order CFA) است که در آن، شش مؤلفه انگیزش به عنوان نشانگرهای یک عامل کلی تر (خودتعیین‌گری) در نظر گرفته می‌شوند؛ هرچند این رویکرد نمی‌تواند بارهای متقاطع میان مؤلفه‌ها را مدیریت کند و ممکن است اطلاعات مربوط به تمایز مؤلفه‌های مجاور را از دست بدهد. رویکرد دیگر، مدلسازی مبتنی بر پروفایل (Latent Profile Analysis) است که به جای بررسی روابط خطی میان متغیرها، به شناسایی تیپ‌های انگیزشی مجزا در میان کارکنان (مثلاً گروهی با انگیزه خودمختار بالا و گروهی با انگیزه کنترل‌شده) می‌پردازد و می‌تواند برای طراحی مداخلات گروهی مفید باشد. همچنین، رویکردهای مبتنی بر شبکه (Network Analysis) که در روان‌سنجی نوین مطرح شده‌اند، به جای عامل‌های پنهان، روابط مستقیم میان گویه‌ها را به صورت گراف ترسیم می‌کنند و دیدگاهی مکمل درباره ساختار انگیزش ارائه می‌دهند. با این وجود، رویکرد ESEM در این پژوهش به دلیل توانایی منحصر به فرد در ترکیب مزایای تحلیل اکتشافی (برآورد بارهای متقاطع) و تأییدی (آزمون فرضیه‌های نظری) و نیز ارائه شاخص‌های برازش، به عنوان مناسب‌ترین روش برای مدلسازی مفهومی مقیاس WMPS انتخاب شده است.

۲-۲ مقاله دوم:

در پژوهش حاضر که به آزمون مدل میانجی‌گری نظریه خودتعیین‌گری با تفکیک سطوح جهانی و اختصاصی سازه‌ها می‌پردازد، مدلسازی مفهومی از شناسایی متغیرهای پنهان و آشکار آغاز می‌شود. متغیرهای پنهان اصلی در دو دسته مستقل میانجی و وابسته جای می‌گیرند: در سمت پیش‌ایند، سه نیاز بنیادین روان‌شناختی (خودمختاری، شایستگی و ارتباط) با استفاده از ۱۰ گویه، و در سمت میانجی، شش مؤلفه انگیزش کاری (درونی، همانندسازی، درون‌فکن، بیرونی-مادی، بیرونی-اجتماعی و بیانگیزگی) با استفاده از ۱۹ گویه اندازه‌گیری می‌شوند. متغیرهای پیامد نیز شامل سه سازه بهزیستی شغلی (خستگی عاطفی، رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت) هستند که هر یک با گویه‌های جداگانه‌ای سنجیده می‌شوند. مدل ابتدایی این پژوهش، مشابه اغلب مطالعات پیشین، یک مدل عاملی همبسته (Correlated Factors) مبتنی بر تحلیل عاملی تأییدی یا اکتشافی است که در آن، هر گویه فقط بر روی عامل اختصاصی خود بار می‌شود و سه نیاز یا شش نوع انگیزش، صرفاً به عنوان عوامل مجزا با همبستگی‌هایی آزاد در نظر گرفته می‌شوند. در این مدل ساده، رابطه میان پیش‌ایندها، میانجی‌ها و پیامدها به صورت زنجیره‌وار (نیازها ← انگیزش ← پیامدها) تعریف می‌شود، اما هیچ تفکیکی میان «واریانس مشترک همه مؤلفه‌ها» و «واریانس اختصاصی هر مؤلفه» صورت نمی‌گیرد و به همین دلیل، تفسیر ضرایب مسیر با ابهام مواجه است؛ برای نمونه، اگر نیاز به

خودمختاری با خستگی عاطفی همبستگی ضعیفی نشان دهد، نمی توان تشخیص داد که این ضعف به دلیل بی تأثیری خودمختاری است یا اینکه تأثیر آن در واریانس مشترک هر سه نیاز (عامل جهانی) جذب شده است.

گام دوم در مدل سازی، عبور از مدل همبسته و حرکت به سوی مدل دو-عاملی اکتشافی-ساختاری (bifactor-ESEM) است که هسته اصلی مدل سازی مفهومی این مقاله را تشکیل می دهد. در این مدل، به جای صرفاً همبسته فرض کردن عوامل، یک عامل جهانی (G-factor) برای کل مجموعه گویه های نیازها و نیز یک عامل جهانی دیگر برای کل گویه های انگیزش تعریف می شود؛ این عوامل جهانی، واریانس مشترک میان همه مؤلفه ها را جذب می کنند و نمایانگر «سطح کلی ارضای نیاز» و «سطح کلی خودتعیین گری» در فرد هستند. هم زمان، عوامل اختصاصی (S-factors) برای هر یک از نیازها (خودمختاری اختصاصی، شایستگی اختصاصی و ارتباط اختصاصی) و برای هر یک از انواع انگیزش (انگیزش درونی اختصاصی، همانندسازی اختصاصی و...) برآورد می شوند که نشان دهنده انحراف یا عدم تعادل در هر مؤلفه، فراتر از سطح کلی فرد هستند. برای مثال، یک پرستار ممکن است سطح کلی ارضای نیاز بالایی داشته باشد (عامل جهانی)، اما در عین حال، خودمختاری اختصاصی او بسیار پایین تر از حد متوسط باشد (عامل اختصاصی منفی) که نشان دهنده عدم تعادل در مؤلفه خودمختاری است. بارهای عاملی این مدل با استفاده از چرخش هدفمند برآورد می شوند تا ضمن حفظ ساختار نظری، بارهای متقاطع واقع گرایانه نیز مجاز باشند؛ به ویژه برای عامل جهانی انگیزش، الگوی بارها باید دقیقاً با پیوستار SDT همخوانی داشته باشد (بارهای مثبت قوی برای گویه های درونی، بارهای مثبت متوسط برای همانندسازی، بارهای ضعیف یا منفی برای بیرونی و بارهای منفی قوی برای بیانگیزی).

در مدل نهایی و اصلی پژوهش، که مدل میانجی گری جزئی نام دارد، عوامل جهانی و اختصاصی نیازها، هم زمان به عنوان پیش بین های عوامل جهانی و اختصاصی انگیزش در نظر گرفته می شوند و سپس همه این عوامل (نیازها و انگیزش) به طور مستقیم بر روی سه پیامد بهزیستی اثر می گذارند (به جز مسیرهای مستقیمی که از لحاظ نظری بی معنا هستند). تابع هدف در این مدل، بیشینه سازی برازش کلی مدل (با استفاده از شاخص هایی همچون CFI، TLI و RMSEA) و نیز به دست آوردن بالاترین قدرت تبیین واریانس پیامدها (R^2) است، در حالی که محدودیت های اصلی عبارتند از: (۱) مستقل (ارتگونال) فرض شدن عامل جهانی از عوامل اختصاصی (که شرط ریاضی تفکیک واریانس مشترک از اختصاصی است)؛ (۲) ثابت ماندن تعداد عوامل جهانی و اختصاصی بر اساس مبانی نظری SDT و عدم تغییر آن در فرایند برازش؛ (۳) استفاده از چرخش هدفمند با ماتریس هدف از پیش تعیین شده برای هدایت بارهای متقاطع به سوی صفر، بدون آنکه آنها را به اجبار صفر کند؛ و (۴) آزمون هم زمان دو نسخه از مدل میانجی گری (جزئی در برابر کامل) که در نسخه کامل، مسیرهای مستقیم نیازها به پیامدها حذف می شوند تا مشخص گردد که آیا میانجی گری، کامل است یا جزئی. در نهایت، معناداری اثرات غیرمستقیم (حاصل ضرب ضرایب مسیرهای پیش ایند به میانجی و میانجی به پیامد) با استفاده از روش بوت استرپ با ۵۰۰۰ نمونه گیری مجدد و بازه اطمینان ۹۵٪ ارزیابی می شود که خود محدودیت دیگری بر مدل تحمیل می کند: نیاز به حجم نمونه کافی برای برآورد پایدار واریانس بوت استرپ.

در کنار رویکرد دو-عاملی اکتشافی-ساختاری به کار رفته در این مقاله، رویکردهای دیگری نیز برای مدلسازی مفهومی روابط نیازها، انگیزش و بهزیستی وجود دارند. یکی از این رویکردها، مدلسازی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه بالاتر (Higher-order CFA) است که در آن، یک عامل کلی (مثلاً خودتعیین‌گری) به عنوان عامل مرتبه دوم در نظر گرفته می‌شود و عوامل مرتبه اول (شش نوع انگیزش) به عنوان نشانگرهای آن عمل می‌کنند؛ هرچند این رویکرد از سادگی بیشتری برخوردار است، اما نمی‌تواند بارهای متقاطع را مدیریت کند و همچنین عوامل اختصاصی را به صورت مستقل از عامل جهانی برآورد نمی‌کند و بنابراین، تفسیر «عدم تعادل» در مؤلفه‌ها را ناممکن می‌سازد. رویکرد دیگر، مدلسازی چندسطحی (Multilevel Modeling) است که به‌ویژه برای داده‌های تودرتو (کارکنان درون سازمان‌ها) مناسب است و می‌تواند واریانس بین‌فردی و درون‌فردی را جدا کند، اما باز هم قادر به تفکیک واریانس مشترک از اختصاصی در سطح سازه پنهان نیست. همچنین، رویکرد مدلسازی مبتنی بر پروفایل (Latent Profile Analysis) که در مقالات مرتبط با SDT رایج است، به جای بررسی روابط خطی، به شناسایی گروه‌های همگن از کارکنان بر اساس ترکیب انگیزه‌هایشان می‌پردازد و دیدگاهی شخص‌محور (به جای متغیرمحور) ارائه می‌دهد، اما نمی‌تواند به طور مستقیم مدل میانجی‌گری علی را آزمون کند. با توجه به هدف اصلی این پژوهش که آزمون هم‌زمان مدل میانجی‌گری و تفکیک سطوح جهانی و اختصاصی است، رویکرد bifactor-ESEM به عنوان قدرتمندترین و دقیق‌ترین روش مدلسازی انتخاب شده است؛ چراکه هم‌زمان با رعایت مفروضات نظری SDT (پیوستار انگیزش و جهانی بودن نیازها)، امکان برآورد اثرات منحصربه‌فرد هر مؤلفه را فراهم می‌آورد و از برآوردهای اریب‌دار مدل‌های سنتی جلوگیری می‌کند.

۴ - روش حل مسئله:

۴-۱ مقاله اول:

در پژوهش حاضر که به دنبال طراحی و اعتباریابی مقیاسی برای سنجش انگیزش کاری کارکنان بخش عمومی است، مسئله حل‌شدنی اصلی، «ایجاد مجموعه‌ای از گویه‌های بومی و تأیید ساختار عاملی و روایی آن در یک بافت فرهنگی خاص» می‌باشد. برای حل این مسئله، مقاله از روش‌های آمیخته (Mixed Methods) بهره گرفته است که در آن، گام‌های کیفی و کمی به صورت زنجیره‌وار و مکمل یکدیگر طراحی شده‌اند تا هم به غنای مفهومی گویه‌ها (از طریق درک عمیق از زبان و تجربه کارکنان) و هم به دقت آماری اعتباریابی (از طریق آزمون‌های کمی روایی و پایایی) دست یابند. این رویکرد دومرحله‌ای، خود به عنوان روش حل اصلی مسئله شناخته می‌شود که در ادامه، گام‌های آن تشریح می‌گردد.

گام اول - روش حل کیفی (تولید گویه‌ها) : در این مرحله، تیم پژوهش با انجام ۳۷ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با کارکنان صفاول دولت در سه شهر غرب چین، به گردآوری داده‌های متنی پرداخت. سؤال اصلی مصاحبه «چرا انتخاب کردید در بخش عمومی بمانید و به خدمت ادامه دهید؟» بود و مصاحبه‌ها تا رسیدن به نقطه اشباع نظری (عدم

طرح عبارت انگیزشی جدید توسط مصاحبه‌شوندگان ادامه یافت. داده‌های متنی حاصل، با استفاده از روش تحلیل محتوای چهارمرحله‌ای (خوانش خطبه‌خط، کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی) مورد پردازش قرار گرفتند. در کدگذاری باز، سه پژوهشگر، جملات مرتبط با انگیزش کاری را استخراج و عبارات مشابه را ادغام کردند؛ در کدگذاری محوری، به هر دسته از عبارات، برچسب مفهومی (گویه) نسبت داده شد و در نهایت در کدگذاری انتخابی، ۲۰ گویه نهایی بر اساس چارچوب شش‌بعدی (SDT) انگیزش درونی، همانندسازی، ابزاری، درون‌فکن، بیرونی و بیانگیزی طبقه‌بندی شدند. این روش کیفی، به‌عنوان یک روش حل اکتشافی، مشکل فقدان گویه‌های بومی و متناسب با بافت شرق آسیا را مرتفع ساخت و از وام‌گیری صرف از مقیاس‌های غیربومی جلوگیری کرد.

گام دوم - روش حل کمی (اعتباریابی مقیاس) : در این مرحله، داده‌های پیمایشی از ۴۰۵ کارمند دولتی جمع‌آوری شد و روش اصلی حل مسئله ساختار عاملی، مدل‌سازی معادلات ساختاری اکتشافی-تأییدی (Exploratory ESEM - Structural Equation Modeling) با برآوردگر حداکثر درست‌نمایی مقاوم (MLR) بود. انتخاب روش ESEM به‌عنوان روش حل نهایی، به‌دلیل ناتوانی روش سنتی تحلیل عاملی تأییدی (CFA) در برآورد بارهای متقاطع (Cross-loadings) بود؛ چراکه در سازه‌های پیوستاری مبتنی بر SDT، گویه‌ها به‌طور طبیعی با بیش از یک عامل هم‌پوشی دارند و صفر در نظر گرفتن بارهای متقاطع در CFA، منجر به برازش ضعیف و برآوردهای اربدار می‌شود. در روش ESEM، ضمن تعیین شش عامل بر اساس نظریه، به گویه‌ها اجازه داده می‌شود تا بر روی سایر عوامل نیز بار شوند و با استفاده از چرخش هدفمند (Target Rotation)، بارهای اصلی تقویت و بارهای فرعی به‌سوی صفر هدایت می‌شوند. برای ارزیابی برازش مدل، از شاخص‌های RMSEA، CFI، SRMR و نسبت خی‌دو به درجه آزادی استفاده شد و برای پایایی، ضریب آلفای ترتیبی (Ordinal Alpha) محاسبه گردید. همچنین، روایی همگرا و واگرا با بررسی ماتریس همبستگی درون‌مقیاس و برون‌مقیاس (Item-to-total correlations) و روایی ملاکی از طریق همبستگی شش مؤلفه با متغیرهای پیش‌اینده (ادراک از خودمختاری و ارتباط) و پیامد (رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت) مورد سنجش قرار گرفت. این روش کمی، به‌عنوان روشی دقیق و پارامتریک، توانست فرضیه‌های مربوط به ساختار شش‌عاملی، الگوی شبه‌سیمپلکس و روابط نومنولوژیک را به‌صورت هم‌زمان آزمون کند.

در کنار روش اصلی ESEM که در این مقاله به‌کاررفته است، رویکردهای دیگری نیز برای حل مسئله توسعه مقیاس در ادبیات روان‌سنجی و مدیریت وجود دارند که هرکدام نقاط قوت و ضعف خاصی دارند. یکی از این رویکردها، تحلیل عاملی تأییدی مرتبه بالاتر (Higher-order CFA) است که در آن، شش مؤلفه انگیزش به‌عنوان نشانگرهای یک عامل کلی خودتعیین‌گری در نظر گرفته می‌شوند؛ این روش از سادگی بیشتری برخوردار است اما نمی‌تواند هم‌پوشی طبیعی مؤلفه‌های مجاور را به‌خوبی مدل کند و ممکن است تمایز میان آنها را از دست بدهد. رویکرد دیگر، تحلیل عاملی اکتشافی سنتی (EFA) است که به محقق اجازه می‌دهد بدون پیش‌فرض نظری قوی، تعداد و ساختار عوامل را کشف کند، اما ماهیت صرفاً اکتشافی آن، آزمون فرضیه‌های نظری از پیش تعیین‌شده را دشوار می‌سازد. همچنین، مدل‌سازی مبتنی بر نظریه پاسخ به سؤال (IRT) در سال‌های اخیر برای تحلیل گویه‌های مقیاس‌های روان‌شناختی مورد استفاده قرار گرفته است که به‌جای بررسی ساختار عاملی

کل نگر، ویژگی‌های هر گویه را در سطوح مختلف صفت پنهان بررسی می‌کند؛ هرچند این روش برای اعتباریابی جامع ابعاد چندگانه انگیزش به تنهایی کافی نیست. انتخاب روش ESEM در مقاله حاضر، تلفیقی هوشمندانه از مزایای روش‌های اکتشافی (قابلیت برآورد بارهای متقاطع) و تأییدی (آزمون فرضیه شش عاملی مبتنی بر SDT) است و به همین دلیل، نسبت به سایر روش‌ها، راه حل دقیق تر و واقع‌بینانه‌تری برای مسئله توسعه مقیاس ارائه می‌دهد.

مصادیق در مقاله و ادبیات مرتبط	نوع روش	دسته روش
ESEM و CFA در مقاله حاضر؛ برآورد ماتریس کوواریانس با بیشینه‌سازی تابع درست‌نمایی	مدل‌سازی معادلات ساختاری با برآوردگر حداکثر درست‌نمایی (MLR)	روش‌های دقیق
مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و کدگذاری چهار مرحله‌ای در گام اول؛ چرخش عاملی در گام دوم	تحلیل محتوای کیفی، کدگذاری و چرخش هدفمند در ESEM	روش‌های ابتکاری
اگرچه در مقاله اول مستقیماً استفاده نشده، اما در ادبیات توسعه مقیاس برای محاسبه خطای استاندارد بوت‌استرپ و اطمینان از تعمیم‌پذیری به کار می‌رود	بوت‌استرپ، اعتبارسنجی متقابل (Cross-validation) و تحلیل‌های حساسیت	روش‌های فراابتکاری

۲-۴ مقاله دوم:

در مقاله دوم، روش حل اصلی برای آزمون مدل میانجی‌گری با تفکیک هم‌زمان سطوح جهانی و اختصاصی سازه‌ها، تحلیل عاملی اکتشافی-ساختاری دو-عاملی (bifactor-ESEM) با برآوردگر حداقل مربعات وزنی تعدیل‌شده (WLSMV) در نرم‌افزار Mplus است. این روش در چهار گام منظم پیاده‌سازی می‌شود: گام اول، مقایسه چهار مدل رقیب (ESEM، CFA، bifactor-ESEM و bifactor-CFA) برای هر یک از دو سازه و نیازها و انگیزش است که با بررسی شاخص‌های برازش (CFI، TLI و RMSEA) و کیفیت پارامترها، مدل bifactor-ESEM به عنوان برترین ساختار انتخاب می‌شود؛ در این مدل، عامل جهانی خودتعیین‌گری با الگوی بارهای منطبق بر پیوستار SDT (بارهای قوی مثبت برای انگیزش درونی، بارهای متوسط مثبت برای همانندسازی، بارهای ضعیف یا منفی برای تنظیم بیرونی و بارهای منفی قوی برای بیانگیزگی) به خوبی قابل تشخیص است. گام دوم، استخراج نمرات عاملی از عوامل جهانی و اختصاصی برای استفاده در مدل ساختاری است که مزیت حفظ ساختار ارتگونا (مستقل بودن عامل جهانی از عوامل اختصاصی) و کنترل نسبی خطای اندازه‌گیری را دارد. گام سوم، آزمون دو مدل میانجی‌گری رقیب (جزئی در برابر کامل) است که در آن، مدل جزئی (همراه با مسیرهای مستقیم از نیازها به پیامدها) به دلیل برازش کامل و برتری آشکار نسبت به مدل کامل (بدون مسیرهای مستقیم)، به عنوان مدل نهایی برگزیده می‌شود. گام چهارم، ارزیابی معناداری ۱۵ اثر غیرمستقیم با استفاده از روش بوت‌استرپ (۵۰۰ نمونه‌گیری مجدد) و محاسبه بازه اطمینان ۹۵٪ است که تمامی این اثرات را معنادار نشان

می‌دهد و نقش واسطه‌ای انگیزش را در ارتباط بین نیازها (به‌ویژه عامل جهانی نیازها و خودمختاری اختصاصی) و پیامدهای بهزیستی (خستگی عاطفی، رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت) تأیید می‌کند.

در کنار روش اصلی bifactor-ESEM، رویکردهای جایگزین دیگری نیز در ادبیات SDT برای مدلسازی روابط نیازها، انگیزش و بهزیستی وجود دارند که هر کدام به جنبه‌های متفاوتی از مسئله می‌پردازند. تحلیل عاملی تأییدی مرتبه بالاتر (Higher-order CFA)، اگرچه از نظر مفهومی به عامل جهانی نزدیک است، اما نمی‌تواند بارهای متقاطع را مدیریت کند و همچنین مفهوم «عدم تعادل» در مؤلفه‌های خاص (مانند خودمختاری اختصاصی فراتر از سطح متوسط) را مدل نمی‌سازد. مدل‌سازی همبسته با ESEM بدون عامل جهانی، هرچند بارهای متقاطع را مجاز می‌داند، اما نمی‌تواند واریانس مشترک میان همه مؤلفه‌ها را به‌عنوان یک عامل جداگانه استخراج کند و در نتیجه، تفسیر ضرایب با این ابهام روبروست که آیا تأثیر مشاهده‌شده ناشی از خود آن مؤلفه است یا صرفاً بازتابی از سطح کلی خودتعیین‌گری فرد. در مقابل، رویکردهای شخص‌محور (Person-centered) مانند تحلیل پروفایل نهفته (Latent Profile Analysis)، به جای بررسی روابط خطی میان متغیرها، به شناسایی گروه‌های همگن از کارکنان بر اساس ترکیب انگیزه‌هایشان می‌پردازند و برای طراحی مداخلات گروهی بسیار سودمندند، اما نمی‌توانند مدل میانجی‌گری علی را به‌صورت هم‌زمان با تفکیک سطوح جهانی و اختصاصی آزمون کنند. با توجه به هدف اصلی این پژوهش که آزمون هم‌زمان مدل میانجی‌گری و تفکیک دقیق دو سطح تحلیلی است، رویکرد bifactor-ESEM به‌عنوان جامع‌ترین و دقیق‌ترین روش حل انتخاب شده است؛ چراکه هم‌زمان با مفروضات نظری SDT پیوستار انگیزش و جهان‌شمولی نیازها سازگار است، بارهای متقاطع واقعی را می‌پذیرد، واریانس مشترک را از اختصاصی جدا می‌کند و با استفاده از بوت‌استرپ، آزمون آماری دقیقی برای اثرات غیرمستقیم فراهم می‌آورد.

جدول: طبقه‌بندی روش‌های حل مسئله :

دسته روش	نوع روش	مصادیق در مقاله
دقیق	برآوردگر WLSMV و بیشینه‌سازی درست‌نمایی	برآورد پارامترهای مدل bifactor-ESEM در Mplus
ابتکاری	چرخش هدفمند (Target Rotation) و استخراج نمرات عاملی	تعیین ماتریس هدف برای بارهای متقاطع؛ انتخاب تعداد عامل‌ها بر اساس مبانی نظری و شاخص‌های برازش

۵- نقد ادبیات

۵-۱ مقاله اول:

خلاصهٔ مقاله

مقالهٔ نخست به مسئلهٔ فقدان ابزاری بومی و معتبر برای سنجش انگیزش کاری کارکنان بخش عمومی در بافت شرق آسیا می‌پردازد. رویکرد مدلسازی مقاله، مبتنی بر نظریهٔ خودتعیین‌گری (SDT) و طیف شش‌بُعدی انگیزش (درونی، همانندسازی، ابزاری، درون‌فکن، بیرونی و بیانگیزی) است. روش حل، ترکیبی از روش‌های کیفی (۳۷ مصاحبهٔ نیمه‌ساختاریافته با کارکنان صفاول دولت در سه شهر غرب چین و تحلیل محتوای چهارمرحله‌ای برای تولید ۲۰ گویه) و روش‌های کمی (پیمایش از ۴۰۵ کارمند و اعتباریابی با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری اکتشافی-تأییدی با برآوردگر MLR) می‌باشد. نتایج نشان داد که مقیاس WMPS از روایی سازه، روایی همگرا و واگرا، روایی ملاکی و پایایی قابل‌قبولی برخوردار است و الگوی همبستگی شبه‌سیمپلکس میان شش مؤلفه تأیید شد. همچنین، محیط کاری حملیت‌گر (خودمختاری و ارتباط) با انگیزش خودمختار ارتباط مثبت و با انگیزش کنترل‌شده و بیانگیزی ارتباط منفی داشت. زمینه‌های تحقیقاتی آتی شامل کاربرد این مقیاس در سایر کشورهای شرق آسیا (ژاپن، کره، تایوان و هنگ‌کنگ)، استفاده از طرح‌های طولی برای بررسی تغییرات انگیزش در طول زمان، و پیوند دادن انگیزش انتخاب شغل با انگیزش کاری روزمره می‌باشد.

نقد مقاله

نقاط قوت: از مهم‌ترین نقاط قوت این مقاله، استفاده از روش‌های آمیخته (کیفی و کمی) است که به تولید گویه‌های بومی و متناسب با بافت فرهنگی-نهادی چین انجامیده و از وام‌گیری صرف از مقیاس‌های غیربومی جلوگیری کرده است. همچنین، انتخاب روش ESEM به‌جای CFA سنتی، یک پیشرفت روش‌شناختی قابل‌توجه محسوب می‌شود؛ چراکه با برآورد بارهای متقاطع، ساختار پیوستاری انگیزش را به‌طور واقع‌بینانه‌تری بازنمایی می‌کند و از برآوردهای اریب‌دار مدل‌های محدودکننده جلوگیری می‌نماید. افزون بر این، لحاظ کردن تنظیم ابزاری به‌عنوان یک بُعد مجزا در میان طیف انگیزشی، نوآوری نظری مهمی است که در پژوهش‌های پیشین کمتر به آن توجه شده بود و نشان می‌دهد که برخی انگیزه‌ها (مانند امنیت شغلی و تعادل کار-زندگی) در منطقهٔ خاکستری میان خودمختاری و کنترل قرار می‌گیرند. همچنین، حجم نمونهٔ ۴۰۵ نفری و استفاده از شاخص‌های متعدد روایی و پایایی، اعتبار یافته‌ها را افزایش داده است. در نهایت، توجه به بافت شرق آسیا با تأکید بر نقش انتظارات والدین و فشارهای اجتماعی، مقاله را از بسیاری از پژوهش‌های غرب‌محور متمایز می‌سازد.

نقاط ضعف : با وجود نقاط قوت، مقاله با کاستی‌هایی نیز مواجه است. نخست، نمونه‌گیری مصاحبه‌شوندگان عمدتاً از کارکنان سطوح پایین و محلی (شهرستان و شهر) انجام شده و تنها تعداد معدودی از مدیران ارشد یا کارکنان دولت مرکزی در آن حضور داشتند؛ این امر تعمیم‌پذیری نتایج را به سطوح بالاتر سازمانی محدود می‌کند. دوم، احتمال سوگیری پاسخ‌دهی اجتماعی (**Social Desirability Bias**) در مصاحبه‌ها وجود دارد؛ هرچند پژوهشگران کوشیده‌اند با ایجاد فضای صمیمی و انجام مصاحبه در اتاقی جداگانه، این سوگیری را کاهش دهند، اما به‌ویژه در بافت چین با فرهنگ احترام به مقامات، امکان اظهارنظرهای غیرواقعی درباره انگیزه‌های شغلی (به‌ویژه انگیزه‌های ابزاری یا بیرونی) قابل چشم‌پوشی نیست. سوم، داده‌های پیمایشی به صورت مقطعی (**Cross-sectional**) و خودگزارشی جمع‌آوری شده‌اند که احتمال مشکل روش مشترک (**Common Method Bias**) را افزایش می‌دهد؛ هرچند نویسندگان با تفکیک مکانی سنجش متغیرهای پیش‌آیند و پیامد در پرسشنامه، سعی در کاهش این سوگیری داشته‌اند، اما طراحی طولی می‌توانست برآوردهای قوی‌تری از روابط علی ارائه دهد. چهارم، پایایی پایین برخی از خرده‌مقیاس‌ها (به‌ویژه تنظیم بیرونی با آلفای ۰/۶۱) تا حدی قابل قبول اما نه ایده‌آل است و نیاز به بهبود گویه‌های این مؤلفه در پژوهش‌های آینده دارد. در نهایت، با وجود تأکید بر ویژگی‌های فرهنگی شرق آسیا، مقاله به صورت سیستماتیک به مقایسه بین فرهنگی نپرداخته و مشخص نیست که آیا این مقیاس در سایر بافت‌های شرق آسیا (با وجود اشتراکات فرهنگی) بدون تغییر قابل توجه قابل استفاده است یا خیر.

۲-۵ مقاله دوم:

خلاصه مقاله

مقاله دوم به مسئله نادیده‌انگاری ساختار دوگانه جهانی-اختصاصی سازه‌های ارضای نیازهای بنیادین و انگیزش کاری در مدل‌های سنتی مبتنی بر نظریه خودتعیین‌گری می‌پردازد و هدف آن، آزمون مدل میانجی‌گری با تفکیک هم‌زمان این دو سطح است. رویکرد مدلسازی، مبتنی بر تحلیل عاملی اکتشافی-ساختاری دو-عاملی (**bifactor-ESEM**) برای هر دو سازه (نیازها (خودمختاری، شایستگی و ارتباط) و انگیزش (شش مؤلفه طیف **SDT**) و نیز تحلیل عاملی تأییدی برای پیامدهای بهزیستی (خستگی عاطفی، رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت) می‌باشد. روش حل، شامل مقایسه چهار مدل اندازه‌گیری رقیب، استخراج نمرات عاملی، آزمون مدل میانجی‌گری جزئی در برابر کامل با رویکرد معادلات ساختاری، و ارزیابی اثرات غیرمستقیم با استفاده از بوت‌استرپ (۵۰۰ نمونه‌گیری مجدد) بر روی داده‌های ۷۰۸ پرستار فرانسوی-کانادایی است. نتایج نشان داد که مدل **bifactor-ESEM** برترین برازش را دارد و عامل جهانی خودتعیین‌گری با الگوی بارهای منطبق بر پیوستار **SDT** به خوبی قابل تشخیص است. همچنین، عامل جهانی نیازها و عوامل اختصاصی خودمختاری و شایستگی به‌طور مستقیم و از طریق انگیزش (به‌ویژه عامل جهانی خودتعیین‌گری و انگیزش درونی اختصاصی) با پیامدهای مثبت (رضایت شغلی بالاتر، خستگی عاطفی و تمایل به ترک کمتر) مرتبط بودند. جالب توجه آنکه عامل اختصاصی ارتباط، با افزایش خستگی عاطفی همراه بود که نشان‌دهنده اثر نامتعادل این نیاز در بافت پرستاری است. زمینه‌های تحقیقاتی آتی شامل کاربرد این رویکرد در سایر مشاغل و بافت‌های فرهنگی، استفاده از

طرح‌های طولی برای تعیین علیت، بررسی نیازهای ناکام‌شده (Frustrated) به جای صرفاً ارضا، و مطالعه عمیق‌تر پدیده عدم تعادل در نیازها می‌باشند.

نقد مقاله

نقاط قوت: برجسته‌ترین نقطه قوت این مقاله، نوآوری روش‌شناختی سطح بالا در استفاده از مدل bifactor-ESEM است که به طور هم‌زمان امکان تفکیک واریانس مشترک (جهانی) از واریانس اختصاصی هر مؤلفه را فراهم می‌آورد و از برآوردهای اریب‌دار مدل‌های سنتی جلوگیری می‌کند. این رویکرد، برای نخستین بار مدل میانجی‌گری SDT را در دو سطح تحلیلی جداگانه آزمون کرده و نشان می‌دهد که اثرات جهانی و اختصاصی، هر دو دارای نقش مستقل و مکمل هستند. همچنین، جامعه آماری نسبتاً بزرگ (۷۰۸ پرستار) و استفاده از پرسشنامه‌های معتبر فرانسوی زبان با پایایی قابل قبول، اعتبار یافته‌ها را افزایش داده است. از دیگر نقاط قوت، آزمون سیستماتیک مدل‌های رقیب (چهار مدل اندازه‌گیری برای هر سازه و دو مدل میانجی‌گری جزئی و کامل) است که نشان‌دهنده دقت روش‌شناختی پژوهشگران و پایبندی به اصول مدلسازی معادلات ساختاری می‌باشد. افزون بر این، تفسیر عمیق یافته‌های غیرمنتظره مانند رابطه مثبت عامل اختصاصی ارتباط با خستگی عاطفی و ارائه تبیین‌های نظری قابل قبول (مانند «بار اجتماعی اضافی» در مشاغل مراقبتی)، نشان‌دهنده قدرت تحلیل مفهومی مقاله است. در نهایت، استفاده از روش بوت‌استرپ برای محاسبه بازه اطمینان اثرات غیرمستقیم، یک رویکرد دقیق و غیرپارامتریک است که از مفروضات توزیعی سخت‌گیرانه بیهوده می‌سازد.

نقاط ضعف: با وجود نوآوری‌های روش‌شناختی، مقاله با محدودیت‌هایی مواجه است. نخست، جامعه آماری محدود به پرستاران کانادایی تازه‌کار (میانگین سابقه ۲ سال) تعمیم‌پذیری نتایج را به سایر مشاغل بخش عمومی، کارکنان با تجربه‌تر یا بافت‌های فرهنگی متفاوت (به‌ویژه کشورهای شرق آسیا که در مقاله اول بررسی شد) با چالش مواجه می‌سازد. دوم، طراحی مقطعی (Cross-sectional) اگرچه برای آزمون مدل میانجی‌گری مفید است، اما نمی‌تواند جهت‌داری علی را اثبات کند؛ به عنوان مثال، ممکن است بهزیستی بالاتر نیز به‌نوبه‌ی خود موجب ارضای بهتر نیازها شود (رابطه معکوس). سوم، پایایی پایین برخی خرده‌مقیاس‌ها مانند تنظیم بیرونی-مادی (آلفای ۰/۵۱) و عامل اختصاصی همانندسازی (امگای ۰/۳۶) نشان می‌دهد که این مؤلفه‌ها پس از جذب واریانس توسط عامل جهانی، سهم اختصاصی اندکی داشته‌اند و ممکن است در پژوهش‌های آتی نیاز به بازنگری گویه‌ها داشته باشند. چهارم، مقاله صرفاً به ارضای نیازها پرداخته و ناکامی‌نیازها (Need Frustration) را که در نسخه‌های جدیدتر SDT به عنوان سازه‌ای مجزا و تأثیرگذار مطرح شده، بررسی نکرده است؛ این امر می‌تواند تصویر ناقصی از سازوکارهای انگیزشی ارائه دهد، زیرا ناکامی‌نیازها ممکن است اثراتی مستقل از ارضا داشته باشند. پنجم، با وجود تأکید بر عامل اختصاصی ارتباط و یافته غیرمنتظره آن، مقاله به طور کامل به واکاوی بافت خاص پرستاری (ارتباط گسترده با بیماران و خانواده‌ها، شیفت کاری و استرس بالا) نپرداخته و ممکن است این یافته صرفاً مختص این حرفه باشد و به سایر مشاغل قابل تعمیم نباشد. در نهایت، علی‌رغم استفاده از نمرات عاملی برای ورود به مدل ساختاری، این نمرات خود دارای

خطای برآورد هستند و ممکن است واریانس تبیین شده را اندکی بیش برآورد کنند؛ هرچند پژوهشگران با استفاده از روش های پیشرفته، این مسئله را تا حدی کنترل کرده اند .

مقاله اول	مقاله دوم	معیار مقایسه
Chengwei Xu (۲۰۲۶)	Blechman, Tóth-Király, Nadon, Fernet & Morin (۲۰۲۲)	نویسنده/سال
بخش عمومی چین (کارکنان صفاول دولت در غرب چین)	بخش سلامت کانادا (پرستاران فرانسوی-زبان در سیستم درمان عمومی)	بافت پژوهش
طیف شش بُعدی (SDT) درونی، همانندسازی، ابزاری، درون فکن، بیرونی، بیانگیزی - (بدون تفکیک جهانی-اختصاصی)	ساختار دو-عاملی (SDT) عامل جهانی خودتعیین گری + عوامل اختصاصی هر مؤلفه - با تفکیک دقیق	ساختار انگیزش/نیاز
۶ بعد انگیزش + ۲۰ گویه + پیش ایندها (خودمختاری و ارتباط) + پیامدها (رضایت و تمایل به ترک)	۳ نیاز بنیادین (خودمختاری، شایستگی، ارتباط) + ۶ نوع انگیزش + ۳ پیامد بهزیستی (خستگی، رضایت، ترک)	ابعاد اصلی بررسی شده
روش های آمیخته (مصاحبه کیفی + پیمایش کمی) با ESEM (بدون عامل جهانی) و برآوردگر MLR	bifactor-ESEM با برآوردگر WLSMV + استخراج نمرات عاملی + مدل سازی میانجی گری	روش تحلیل اصلی
داده های مقطعی (Cross-sectional) و خودگزارشی (Self-report)	داده های مقطعی (Cross-sectional) و خودگزارشی (Self-report)	نوع داده و طرح
تأیید روایی مقیاس؛ همبستگی مثبت انگیزش خودمختار با رضایت و منفی با ترک؛ الگوی شبه-سیمپلکس میان مؤلفه ها	میانجی گری جزئی انگیزش؛ نقش غالب عامل جهانی نیازها و خودتعیین گری؛ اثر نامتعادل ارتباط اختصاصی بر خستگی عاطفی	پیامدهای کلیدی
نبود تفکیک جهانی-اختصاصی؛ پایایی پایین برخی خرده-مقیاس ها (بیرونی: ۰/۶۱)؛ تمرکز بر سطوح پایین سازمانی	جامعه محدود به پرستاران تازه کار؛ نادیده انگاری ناکامی نیازها؛ پایایی پایین عامل همانندسازی اختصاصی (امثای ۰/۳۶)	مهم ترین محدودیت
کاربرد در شرق آسیا؛ طرح های طولی؛ پیوند انگیزش شغلی و کاری	مطالعات طولی؛ بررسی ناکامی نیازها؛ کاربرد در مشاغل و بافت های دیگر؛ واکاوی عمیق عدم تعادل نیازها	زمینه های آتی پیشنهادی

۶- نتیجه گیری:

جمع بندی کلی یافته ها

پژوهش های حاضر، با اتکا بر چارچوب نظریه خودتعیین گری (SDT)، گام های اساسی در جهت شناسایی، سنجش و تبیین سازوکار انگیزش کاری در سازمان های عمومی برداشته اند. مقاله نخست (Xu, ۲۰۲۶) با توسعه مقیاس WMPS، نشان داد که انگیزش کاری کارکنان بخش عمومی در بافت شرق آسیا، طیفی شش بُعدی شامل انگیزش درونی، همانندسازی، ابزاری، درون فکن، بیرونی و بیانگیزی است و این مقیاس از روایی و پایایی قابل قبولی در میان کارکنان دولت چین برخوردار است. این مقاله، با تأکید بر تولید گویه های بومی از طریق مصاحبه های کیفی و

اعتباریابی کمی با روش ESEM، خلأ فقدان ابزار اندازه‌گیری متناسب با فرهنگ شرق آسیا را پر کرد و نشان داد که عواملی همچون امنیت شغلی، تعادل کار-زندگی و انتظارات والدین، به‌عنوان مؤلفه‌های ابزاری و درون‌فکن، نقش تعیین‌کننده‌ای در ماندگاری کارکنان دولتی دارند.

در سوی دیگر، مقاله دوم (Blechman و همکاران، ۲۰۲۲) با به‌کارگیری رویکرد پیشرفته bifactor-ESEM، پرده از پیچیدگی بیشتری برداشت و نشان داد که تأثیر نیازهای بنیادین و انگیزش بر بهزیستی، در دو سطح «جهانی» (مشترک بین همه مؤلفه‌ها) و «اختصاصی» (منحصربه‌فرد هر مؤلفه) قابل تفکیک است. یافته کلیدی این مقاله آن بود که عامل جهانی خودتعیین‌گری و انگیزش درونی اختصاصی، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت شغلی و کاهش خستگی عاطفی و تمایل به ترک هستند و نیاز اختصاصی خودمختاری نیز نقشی مکمل و معنادار ایفا می‌کند. در مقابل، عامل اختصاصی ارتباط (در پرستاران) با افزایش خستگی عاطفی همراه بود که هشدار جدی برای مدیران حوزه سلامت در خصوص پدیده «بار اجتماعی اضافی» محسوب می‌شود. به‌بیان روشن‌تر، اگر مقاله اول، «چیزی» مؤلفه‌های انگیزش را در بافت شرق آسیا روشن ساخت، مقاله دوم، «چگونگی» اثرگذاری این مؤلفه‌ها را در سطحی عمیق‌تر و با رویکردی جهانی-اختصاصی تبیین کرد و نشان داد که نادیده‌انگاری عامل جهانی، می‌تواند به برآوردهای اریب‌دار و تصمیم‌گیری نادرست مدیریتی بینجامد.

زمینه‌های تحقیقاتی آتی

با تلفیق یافته‌ها و نقدهای مطرح‌شده، چندین محور پژوهشی اولویت‌دار برای آینده قابل شناسایی است. نخست، ضرورت ادغام رویکرد بومی‌سازی مقیاس (مقاله اول) با روش پیشرفته تحلیل دو-عاملی (مقاله دوم)؛ به‌گونه‌ای که مقیاس WMPS در بافت شرق آسیا بازنگری شده و با استفاده از مدل bifactor-ESEM، عامل جهانی خودتعیین‌گری و عوامل اختصاصی آن در این فرهنگ نیز اعتباریابی شوند تا بتوان الگوی بارهای جهانی را با نمونه کانادایی مقایسه کرد. دوم، انجام پژوهش‌های طولی (Longitudinal) برای تعیین جهت علیت و بررسی پویایی تغییرات انگیزشی در طول زمان، به‌ویژه در دوره‌های بحرانی شغلی مانند شروع خدمت یا تغییر مدیران. سوم، ورود سازه مکمل «ناکامی‌نیازها» به مدل دو-عاملی و آزمون این فرضیه که آیا ناکامی خودمختاری در سطح اختصاصی، اثر قوی‌تری بر بیانگیزگی و ترک خدمت دارد تا صرفاً ارضای پایین آن. چهارم، طراحی مطالعات تطبیقی بین‌فرهنگی نظام‌مند میان کشورهای شرق آسیا (چین، ژاپن، کره) و غرب (کانادا، اروپا) با استفاده از مقیاس‌های هم‌ارز و روش bifactor-ESEM، تا مشخص شود که آیا الگوی پیوستار جهانی SDT در فرهنگ‌های جمع‌گرا نیز به‌همان قدرت برقرار است یا دستخوش تغییر معنادار می‌شود. در نهایت، پنجم، ارزیابی اثربخشی مداخلات مدیریتی هدفمند (هم در سطح جهانی و هم در سطح اختصاصی نیازها) بر پیامدهای عینی سازمانی همچون بهره‌وری، غیبت و نگهداشت کارکنان، با استفاده از طرح‌های شبه‌آزمایشی.

نتیجه‌گیری نهایی

در مجموع، دو مقاله بررسی‌شده، با وجود تفاوت در بافت، روش و سطح تحلیل، در یک نکته اساسی هم‌داستان هستند که انگیزش کاری در بخش عمومی، پدیده‌ای چندبعدی، پویا و وابسته به بافت است که نمی‌توان آن را با

مدل‌های ساده‌شده دوقطبی (درونی/بیرونی) یا تحلیل‌های عاملی سنتی درک کرد. مقاله اول، کلید ورود به این پیچیدگی را فراهم کرد و ابزاری بومی در اختیار پژوهشگران و مدیران شرق آسیا قرار داد، در حالی که مقاله دوم، نقشه دقیق‌تری از سازوکار اثرگذاری انگیزه‌ها ترسیم کرد و هشدار داد که «سطح کلی خودتعیین‌گری» کارکنان، مهم‌ترین موتور محرک بهزیستی آنان است و تمرکز صرف بر مؤلفه‌های خاص، بدون در نظر گرفتن عامل جهانی، می‌تواند مدیران را به اشتباه بیندازد. این یافته‌ها، پیام روشنی برای سیاست‌گذاران و مدیران منابع انسانی دارد: برای ارتقای بهزیستی و کاهش هزینه‌های سنگین فرسودگی و ترک خدمت، باید به‌طور هم‌زمان به «ارتقای کلی خودمختاری شغلی» و «کاهش عدم تعادل نیازهای خاص» (به‌ویژه در مشاغل مراقبتی و پرتنش) توجه کرد. از این رو، پژوهش‌های آتی باید با تلفیق دستاوردهای این دو رویکرد، یعنی «بومی‌سازی عمیق ابزارها» و «دقت تحلیلی مدل‌های دو-عاملی»، به‌سوی طراحی مداخلات شخصی‌سازی‌شده و مبتنی بر شواهد حرکت کنند تا بتوانند ضمن احترام به تفاوت‌های فرهنگی و سازمانی، زمینه‌ساز شکل‌گیری محیط‌های کاری سالم‌تر، معنادارتر و بهره‌ورتر در بخش عمومی باشند.

۷-منابع:

- Blechman, Y., Tóth-Király, I., Nadon, L. R., Fernet, C., & Morin, A. J. S. (2022). On the global and specific nature of psychological need satisfaction and work motivation in predicting employees' wellbeing: A self-determination theory perspective. *Journal of Management & Organization*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2022.76>[reference:0][reference:1]
- Xu, C. (2022). Work motivation in the public service: A scale development based on the self-determination theory. *SAGE Open*, 12(2), 21582440221091252. <https://doi.org/10.1177/21582440221091252>[reference:2][reference:3]