

بررسی رابطه ابعاد موانع سازمانی با ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی

**Exploring Relationship between Dimensions of Organizational
Constraints with Self-Determined Work Motivation**

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۲/۲۴، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۴/۵/۱۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۶/۲

N. Kaabamir., (M.A.), N. Jahandideh.,
(M.A) & S. E. Hashemi Sheykh Shabani.,
(Ph.D)

نوری کعب عمیر^۱، نگار جهان‌دیده^۲ و سید
اسماعیل هاشمی شیخ‌شبابی^۳

Abstract: The purpose of this study was to explore the relationship between dimensions of organizational constraints with self-determined work motivation. A sample of 250 employees of an industrial company in Ahvaz was selected, using stratified random sampling. The employees were completed organizational constraints (Brown & Mitchell, 1978) and self-determined work motivation (Blais, 1994) questionnaires. The data were analyzed by Simple and canonical correlation and multiple regression analysis using SPSS-22. According to results of canonical correlation, inappropriate job related information, prioritizing tasks and lack of tools and equipment are the major factors affecting self-determined work motivation. About regression analysis, dimensions of work motivation were had significant multiple relationship with various areas of organizational constraints, too.

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ابعاد موانع سازمانی با ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی است. با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، نمونه‌ای شامل ۲۵۰ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی در اهواز انتخاب شدند و دو پرسش‌نامه موانع سازمانی (براون و میچل، ۱۹۷۸) و انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی (بلیس، ۱۹۹۴) توسط آن‌ها تکمیل شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش همبستگی ساده و زیربنایی و تحلیل رگرسیون چندگانه و با استفاده از نرم‌افزار SPSS-22 انجام شد. با توجه به نتایج همبستگی زیربنایی، نامناسب بودن اطلاعات کاری، اولویت‌بندی کارها و کمبود مواد و ابزار مهم-ترین عوامل اثرگذار بر انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی هستند. در ارتباط با تحلیل رگرسیون نیز ابعاد انگیزش شغلی با حیطه‌های گوناگونی از موانع سازمانی رابطه‌ی چندگانه‌ی معنادار داشتند.

Keywords: Dimensions of Self-determined Work Motivation, Dimensions of Organizational Constraints.

کلید واژه‌ها: ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی، ابعاد موانع سازمانی.

۱. کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز

۲. کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز

۳. دانشیار دانشگاه شهید چمران اهواز گروه روانشناسی

مقدمه

چنانچه به فرآیند مدیریت منابع انسانی توجه نماییم، خواهیم یافت که نگهداری و بهسازی نیروی انسانی از اهمیت قابل توجهی در مقایسه با دیگر اجزای این فرآیند برخوردار است و اگر نقصانی در این مرحله از فرآیند صورت پذیرد، ائتلاف منابع زیادی را به همراه دارد. بنابراین برای درک برداشت کارکنان از عملکردها و فعالیت‌های سازمان به‌خصوص در حوزه منابع انسانی، ضرورت دارد به انگیزش توجه ویژه‌ای صورت پذیرد. لذا یکی از موضوعات مطروحه در ادبیات سازمانی انگیزش است. انگیزش شغلی به‌وسیله‌ی این پدیده تعیین می‌گردد که آیا شغل به فرد امکان حفظ ارزش‌های خصوصی و شخصی را می‌دهد یا نه.

انگیزش شغلی^۱ مجموعه‌ای از نیروهای انرژی‌بخشی است که از درون و ورای وجود شخص نشأت می‌گیرد تا آغازگر رفتار مربوط به کار باشد و شکل، جهت، شدت و مداومت آن را تعیین می‌کند (پیندر^۲، ۱۹۹۸). نظریه‌های مختلفی در ارتباط با تبیین انگیزش شغلی وجود دارد، که از میان آن‌ها نظریه خودتعیین‌کنندگی^۳ از نظریه‌هایی است که بر انواع گوناگون انگیزش در افراد به‌جای مقدار آن تمرکز دارد و توجه ویژه‌ای به مفهوم انگیزش خودمختاری^۴، انگیزش کنترل شده^۵ و بی‌انگیزگی^۶ به‌عنوان پیش‌بین‌های مهم پیامدهای عملکرد و بهزیستی، دارد (گاگنه و دسی^۷، ۲۰۰۵). به‌اعتقاد دسی و رایان (۲۰۰۰)، شش سبک تنظیمی^۸ وجود دارد که افراد در یک موقعیت ویژه بر حسب سبک انگیزش خود در آن قرار می‌گیرند. این شش طبقه انگیزشی بین کمترین و بیشترین سطح خودمختاری قرار دارند و پیوستاری از بدون تنظیم (بی‌انگیزگی^۹)، تنظیم بیرونی، تنظیم درون فکنی شده، تنظیم خودپذیر، تنظیم تلفیقی (انگیزه بیرونی) و تنظیم درونی^{۱۰} (انگیزه درونی) را تشکیل می‌دهند. بی‌انگیزگی به‌حالتی اشاره دارد که در آن فرد فاقد انگیزه است و هیچ دلیلی برای انجام کار ندارد. بی‌انگیزگی در افراد دارای دو منشأ درونی و بیرونی است (والرند^{۱۱}، ۱۹۷۹)؛ در بی‌انگیزگی بیرونی، دلیل عدم تمایل افراد به انجام کار این است که حس می‌کنند تلاش‌های آن‌ها هیچ‌گونه پاداش یا پیامد مثبتی به‌دنبال نخواهد داشت.

-
1. Job Motivation
 2. Pinder
 3. Self-determination theory (SDT)
 4. Autonomous motivation
 5. Controlled motivation
 6. Amotivation
 7. Gagné & Deci
 8. Regulatory style
 9. Amotivation
 10. Intrinsic regulation
 11. Vallerand

بررسی رابطه ابعاد موانع سازمانی با ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی...

در مقابل، افراد دارای بی‌انگیزگی درونی چنین می‌پندارند که مهارت، توانایی و صلاحیت لازم برای انجام اثربخش شغل خویش را ندارند و در نتیجه هیچ تلاشی در جهت انجام کار نخواهند کرد و دچار انفعال می‌شوند. تنظیم بیرونی اشاره به موقعیت‌هایی دارد که رفتار فرد کاملاً تحت کنترل پیامدهای بیرونی قرار دارد. در تنظیم بیرونی، افراد با نیت کسب پیامدهای مطلوب و یا اجتناب از پیامدهای نامطلوب به کار می‌پردازند، در نتیجه تنها تا زمانی انرژی خود را در کار صرف می‌کنند که آن کار، وسیله‌ای برای رسیدن به اهدافشان باشد. انواع دیگر انگیزه بیرونی زمانی شکل می‌گیرد که تنظیم رفتاری و ارزش‌های همراه با آن درونی شده باشد. تنظیم درون-فکنی شده از نظر نوع تنظیم شبیه به تنظیم بیرونی است و رفتار در آن توسط پاداش‌ها و تنبیه‌ها هدایت می‌شود با این تفاوت که در تنظیم درون‌فکنی شده پاداش‌ها و تنبیه‌ها توسط خود فرد اعمال می‌شود و کمتر تحت کنترل محیط بیرونی و دیگران قرار می‌گیرد. با وجود این که رفتارهای افراد در این سطح، بیانگر عنصری از خودکنترلی است اما به نظر می‌رسد که این قبیل رفتارها کنترل شده بوده و خودمختار نیستند. در تنظیم خودپذیر افراد احساس آزادی و خودمختاری بیشتری می‌کنند چرا که رفتارهای آن‌ها بازتاب جنبه‌هایی از خودشان است. در این سطح افراد ارزش هر رفتار را درک کرده و آن‌را به‌عنوان ارزش خود پذیرفته‌اند. در این حالت افراد به‌دلیل همانندسازی با ارزش‌های زیربنایی فعالیت‌ها، همه‌ی وظایف خود را به‌خوبی انجام می‌دهند حتی اگر به لحاظ درونی برانگیخته نباشند. رفتار در این سطح هنوز تحت تأثیر انگیزش بیرونی است اما از آن جایی که این افراد به‌کار فقط به‌عنوان منبعی برای لذت و خشنودی نمی‌نگرند، از تعهد سازمانی و عملکرد بالاتری نسبت به افرادی که در سطح درون‌فکنی شده و بیرونی قرار دارند، برخوردارند (رایان و دسی، ۲۰۰۰). کامل‌ترین نوع درونی‌سازی که به انگیزه بیرونی اجازه می‌دهد تا کاملاً خودمختار و ارادی باشد، تنظیم تلفیقی است که در آن همانند-سازی با دیگر جنبه‌های شخصی مانند ارزش‌ها و علایق تلفیق می‌شود. در این نوع تنظیم، رفتار با سایر جنبه‌های شغل و زندگی فرد ترکیب می‌گردد و افراد حس می‌کنند که رفتار آن‌ها بخش لازم و مکمل خودشان است و در نتیجه خودتعیین شده است. از آن جایی که انگیزش در این سطح به‌واسطه میزان علاقمندی فرد به کار خود تعیین نمی‌شود و علت برانگیختگی این است که کار وسیله مهمی برای دستیابی به اهداف شخصی محسوب می‌شود، تنظیم تلفیقی هنوز به‌طور کامل به انگیزش درونی تبدیل نشده است اما در عین حال شکل کاملاً خودمختار انگیزش بیرونی به‌شمار می‌رود. در نهایت، شکل کاملاً خودتعیین‌کننده انگیزش شغلی، انگیزش درونی است. انگیزش درونی به‌عنوان تلاشی که در غیاب پیامدها و پاداش‌های بیرونی صورت می‌گیرد، تعریف

می‌شود (دسی و رایان، ۱۹۹۱). انگیزش درونی به‌عنوان تعیین‌کننده رفتارهایی تلقی می‌شود که صرفاً به خاطر خود آن کار انجام می‌شوند (کانفر^۱، ۱۹۹۰).

انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با پیامدهای فردی و سازمانی مطلوبی هم‌چون عملکرد شغلی اثربخش، خشنودی شغلی و میل به ماندن در شغل رابطه مثبتی دارد. لام و گارلند^۲ (۲۰۰۸) در پژوهش خود نشان دادند که افرادی که از نظر انگیزش خودتعیین‌کنندگی در سطح بالایی هستند تعهد و خشنودی شغلی بیشتری نسبت به کار خود دارند. انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی در سطوح خودمختارتر با پیامدهای شغلی مثبت بیشتری همراه است، به‌طور مثال عملکرد اثربخش، خلاقیت، انعطاف‌پذیری و بهزیستی (دسی و رایان، ۲۰۰۰). براساس پژوهش‌های میدانی و مقطعی کوواس و دیسویک^۳ (۲۰۰۹) و دیسویک و همکاران (۲۰۱۰)، انگیزش شغلی با تلاش شغلی و بهبود کیفیت همراه بوده است. هم‌چنین پژوهش‌ها نشان داده‌اند که انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی (شافللی، بیکر و سالانووا^۴، ۲۰۰۶)، غیبت (فِرنِت، گاگن و اُستین^۵، ۲۰۰۹)، بهزیستی (موراتیدیس، وانستین‌کیست، لِنس و سیدریدیس^۶، ۲۰۰۸)، خشنودی شغلی (لوپسک و همکاران، ۲۰۰۴) و تمایل به ترک شغل (دیسویک و کوواس، ۲۰۱۰)، رابطه‌ی معناداری دارد.

با توجه به نتایج ذکر شده و اهمیت انگیزش در محیط کاری، لازم است عوامل مؤثر بر این متغیر را بررسی کرد. عوامل استرس‌زا از متغیرهای بسیار تأثیرگذار بر انگیزش شغلی هستند. با توجه به نتایج مطالعات خلیل وانی^۷ (۲۰۱۳) و کاکوس، تریولاس و فیلیپو^۸ (۲۰۱۰)، فشارهای روانی شغلی یکی از مهم‌ترین عوامل تبیین‌کننده‌ی انگیزش شغلی افراد در محیط کار هستند؛ یکی از این عوامل استرس‌زا، موانع سازمانی است (اسپکتور، چن و آکانل^۹، ۲۰۰۰).

موانع سازمانی^{۱۰}، عوامل مربوط به محیط کار هستند که از کار کردن و ایده‌پردازی مثبت جلوگیری به‌عمل می‌آورند (گودمن^{۱۱}، ۱۹۸۶). عوامل مختلفی در محیط‌های کاری وجود دارد که موجب تشویق و یا دلسرد کردن کارکنان می‌شوند و عملکرد شغلی آن‌ها را تحت‌تأثیر قرار

1. Kanfer
2. Lam & Gurland
3. Kuvaas & Dysvik
4. Schaufeli, Bakker, & Salanova
5. Fernet, Gagné, & Austin
6. Mouratidis, Vansteenkiste, Lens, & Sideridis
7. Khalil Wani
8. Kakkos, Trivellas & Phillipou
9. Spector, Chen & O'Connell
10. Organizational Constraints
11. Goodman

بررسی رابطه ابعاد موانع سازمانی با ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی....

می‌دهند. ابعاد مثبت محیط کار از قبیل پاداش‌های عادلانه، جو مثبت محیط کار، غنی‌سازی شغل و نظایر آن، انتقال و تبدیل قابلیت‌های کارکنان به انگیزه و عملکرد شغلی را تسهیل می‌کنند (اشنایدر^۱، ۱۹۷۸) و ابعاد منفی محیط کار که اصطلاحاً به آن‌ها موانع موقعیتی^۲ یا سازمانی گفته می‌شود از قبیل نداشتن ابزار و لوازم مناسب، جو منفی در سازمان، نداشتن اختیار کافی برای ایفای نقش و غیره، چرخه‌ی تبدیل قابلیت‌های کارکنان به انگیزه و عملکرد را بازداری می‌نمایند (پیترز و اوکنور^۳، ۱۹۸۰).

پیترز، اوکنور و یولبرگ^۴ (۱۹۸۵) موانع موقعیتی را در یازده مقوله به شرح زیر طبقه‌بندی کرده‌اند: ۱- فقدان اطلاعات کاری ضروری، ۲- نامناسب بودن اطلاعات کاری، ۳- ابزارها و وسایل کار نامناسب، ۴- همکاران، ۵- عدم دسترسی به آموزش‌های کافی، ۶- کیفیت نامناسب آموزش‌ها، ۷- فضای کاری نامناسب از لحاظ فیزیکی، ۸. زمان‌بندی کاری نامناسب، ۹- فقدان قدرت تصمیم‌گیری، ۱۰- الزامات نقش مانند تعارض نقش، گرانباری نقش و ابهام نقش و ۱۱- عدم اولویت‌بندی کارها برحسب اهمیت و فوریت آن‌ها.

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که موانع سازمانی با عملکرد شغلی (کلاین و کیم^۵، ۱۹۹۸)، نیت ترک شغل (جکس و گادانووسکی^۶، ۱۹۹۲)، ترک شغل (گرفت، هام و گارتنر^۷، ۲۰۰۰)، خشنودی شغلی و ناکامی (اسپکتور، ۲۰۰۴)، انگیزش شغلی (آلیور^۸، ۲۰۱۲) و عواطف منفی (سوننتاگ و استارزیک^۹، ۲۰۱۵) همراه است. برخی از پژوهشگران نقش موانع موقعیتی را به عنوان متغیر تعدیل‌گر میان توانایی- عملکرد و یا انگیزه - عملکرد تعریف کرده‌اند (پیترز و اوکنور، ۱۹۸۰). برخی دیگر، موانع موقعیتی را به عنوان متغیر میانجی‌گر رابطه‌ی میان انگیزه - عملکرد و توانایی- عملکرد مفروض دانسته‌اند (اوکنور، پیترز، رادولف و پویان^{۱۰}، ۱۹۸۲). به‌طور کلی، پژوهش‌های آزمایشی و میدانی حمایت‌های پایداری از ارتباط مثبت میان موانع موقعیتی با ناکامی و ارتباط منفی میان این موانع با خشنودی شغلی نشان داده‌اند (فیلیپس و فریدمن^{۱۱}،

-
1. Schneider
 2. Situational Constraints
 3. Peters & O'Connor
 4. Eulberg
 5. Klein & Kim
 6. Jex & Gudanowski
 7. Griffeth, Hom, & Gaertner
 8. Oliver
 9. Sonnentag & Starzyk
 10. Rudolf & Pooyan
 11. Freedman & Phillips

۱۹۸۴). در پژوهش آشوندی و همکاران^۱ (۲۰۰۸)، سختی کار، فقدان قدرت و استقلال، حقوق پایین، بدرفتاری و پرخاشگری در محیط کار، نبود حمایت، مدیریت متمرکز (عدم تفویض اختیار) و نبود تصویر روشنی از شغل به‌عنوان موانع سازمانی برای انگیزش شغلی پرستاران برشمرده شدند. بارگ و همکاران^۲ (۲۰۱۴)، خط‌مشی سازمان، کمبود ابزار و وسایل و فقدان ارتباطات میان‌فردی را از موانع اصلی انگیزش کارکن برشمردند. هم‌چنین نتایج مطالعات کلی^۳ (۲۰۱۱) نشان داده است که، اطلاعات ناکافی و هم‌چنین پاداش‌های نامناسب از عوامل مؤثر بر انگیزش افراد در محیط کار هستند.

بنابراین با توجه به اهمیت موضوع در این زمینه، هدف پژوهش حاضر شناسایی مهم‌ترین موانع اثرگذار بر ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی و تعیین روابط میان ابعاد این دو متغیر کلی است. در جدول ۱، نوآوری‌های پژوهش حاضر با پژوهش‌های پیشین مورد مقایسه قرار گرفته است.

جدول ۱. مقایسه پژوهش حاضر با پژوهش‌های پیشین

| پژوهش‌های پیشین | پژوهش حاضر |
|--|--|
| بررسی تأثیر موانع سازمانی بر انگیزش شغلی به‌عنوان یک متغیر کلی | بررسی تأثیر موانع سازمانی بر ابعاد انگیزش شغلی |
| مفروض دانستن انگیزش به‌عنوان سازه‌ای تک‌بعدی | گسترش مفهوم انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی و ابعاد آن |
| عدم بررسی اثرات ابعاد موانع سازمانی بر انگیزش شغلی | بررسی اثرات تک تک ابعاد موانع سازمانی بر ابعاد انگیزش شغلی |

روش

جامعه آماری و نمونه پژوهش

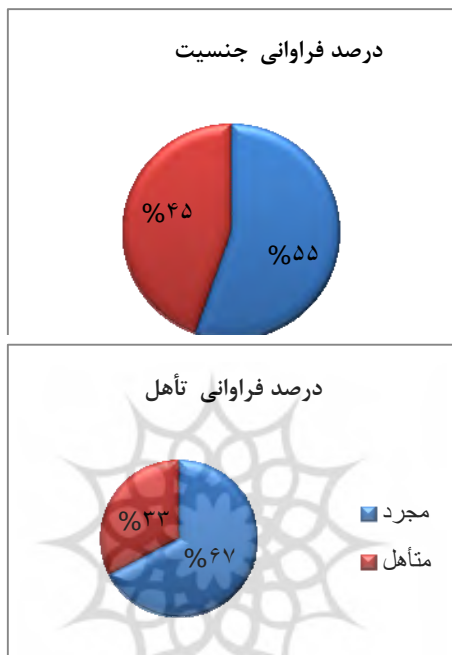
جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان یک شرکت صنعتی در اهواز در سال ۱۳۹۴ است که تعداد آن‌ها بالغ بر ۳۰۰۰ نفر است. در پژوهش حاضر ۲۵۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند؛ در این روش ابتدا تعداد واحدهای شرکت مشخص شده سپس نمونه‌گیری از هر واحد با توجه به کل افراد موجود در هر واحد و تعداد متغیرهای مورد سنجش انجام شد. از بین ۲۵۰ پرسش‌نامه توزیع شده جهت آزمودن فرضیه‌ها ۱۸۱ پرسش‌نامه عودت داده شد (نرخ بازگشت ۷۲/۴ درصد است؛ پایین بودن این نرخ به دلیل حذف پرسش‌نامه‌هایی که

1. Oshvandi, Zamanzadeh, Ahmadi, Fathi-Azar, Anthony & Harris
2. Barg, Ruparathna, Mendis & Hewage
3. Kelly

بررسی رابطه ابعاد موانع سازمانی با ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی....

به‌طور ناقص تکمیل شده‌اند، است). انحراف معیار و میانگین سنی نمونه‌ی پژوهش ۸/۰۸ و ۳۷/۶۰ سال است؛ همچنین درصد فراوانی جنس و وضعیت تأهل نمونه در نمودار ۱ ارائه شده است.

نمودار ۱. درصد فراوانی جنس و وضعیت تأهل نمونه پژوهش حاضر



ابزار

مقیاس انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی: انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی به‌وسیله پرسش‌نامه انگیزش شغلی بلیس^۱ (۱۹۹۴) مورد سنجش قرار گرفت. این پرسش‌نامه دارای ۱۸ ماده است. در این مقیاس آزمودنی‌ها میزان موافقت خود را با هر یک از عبارات براساس مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۷ (دقیقاً) بیان کردند. این پرسش‌نامه دارای ۶ خرده‌مقیاس شامل انگیزش درونی (۳ ماده)، تنظیم درون‌فکنی شده (۳ ماده)، تنظیم خودپذیر (۳ ماده)، تنظیم بیرونی (۳ ماده)، بی‌انگیزگی درونی (۳ ماده) و بی‌انگیزگی بیرونی (۳ ماده) است.

گاگن و همکاران^۲ (۲۰۱۰)، پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ در دو نمونه انگلیسی و فرانسوی به‌ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۸۴ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس به‌روش

1. Blais Work Motivation Inventory (BWMI)
2. Gegné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni

آلفای کرونباخ $0/69$ برای کل مقیاس به‌دست آمد. پایایی هریک از شش خرده‌مقیاس انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی در پژوهش حاضر برای انگیزش درونی $0/81$ ، انگیزش خودپذیر $0/58$ ، انگیزش درون‌فکنی شده $0/75$ ، انگیزش بیرونی $0/67$ ، بی‌انگیزگی درونی $0/69$ و بی‌انگیزگی بیرونی $0/78$ به‌دست آمد. برای بررسی روایی پرسش‌نامه با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 شاخص‌های جذر میانگین مجذورات خطای تقریب^۱ (RMSEA)، شاخص برازندگی تطبیقی^۲ (CFI) و شاخص نیکویی برازش^۳ (GFI) بر روی ماده‌های این مقیاس محاسبه شدند ($0/08$ ، $CFI=0/99$ ، $RMSEA=0/98$ ، $GFI=0/98$) که نشان می‌دهد تمامی ماده‌ها بار عاملی معنی‌داری بر عوامل خود داشتند و پرسش‌نامه از روایی مطلوبی برخوردار است.

پرسش‌نامه موانع سازمانی: این پرسش‌نامه توسط براون و میچل^۴ (۱۹۷۸) طراحی گردید و دارای ۵۲ ماده و ۱۳ بُعد است. فقدان اطلاعات کاری ضروری (۷ماده)، نامناسب بودن اطلاعات کاری (۳ماده)، زمان خاموشی کامپیوتر (۳ماده)، کمبود مواد و ابزار کار (۴ماده)، همکاران (۶ماده)، آموزش‌های مربوط به شغل (۲ماده)، عدم دسترسی به آموزش‌های کافی (۴ ماده)، کیفیت نامناسب آموزش‌ها (۳ ماده)، فضای کاری نامناسب (۵ ماده)، زمان‌بندی کاری نامناسب (۴ماده)، فقدان قدرت تصمیم‌گیری (۴ماده)، الزامات نقش (۴ماده) و اولویت‌بندی کارها (۳ ماده) است.

در پژوهش فرگوسن و چیک^۵ (۲۰۱۱)، ضریب پایایی برابر $0/84$ برای کل پرسش‌نامه محاسبه شده است. در پژوهش حاضر، پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ، برای ابعاد آن، به‌ترتیب ذکر شده در بالا، $0/81$ ، $0/75$ ، $0/40$ ، $0/51$ ، $0/76$ ، $0/48$ ، $0/80$ ، $0/52$ ، $0/70$ ، $0/38$ ، $0/59$ ، $0/59$ و $0/54$ و برای کل پرسش‌نامه $0/93$ محاسبه شد. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 محاسبه شدند ($RMSEA=0/06$ ، $CFI=0/95$ ، $GFI=0/95$) که بیانگر اعتبار و روایی مطلوب این پرسش‌نامه است.

نتایج

جدول ۲ و ۳، میانگین و انحراف معیار مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. میانگین هر متغیر با توجه به تعداد ماده‌های آن، متفاوت است. به‌طور مثال، تمامی ابعاد انگیزش شغلی دارای ۳ ماده هستند و میانگین این ابعاد با توجه به طیف لیکرتی ۷ درجه‌ای، بین ۳ تا ۲۱ است.

1. Root Mean Square Error of Approximation
2. Comparative Fit Index
3. Goodness of Fit Index
4. Brown & Mitchell
5. Ferguson & Cheek

بررسی رابطه ابعاد موانع سازمانی با ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی....

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار ابعاد موانع سازمانی

| متغیرها | میانگین | انحراف معیار |
|---------------------------|---------|--------------|
| فقدان اطلاعات کاری | ۱۶/۵۸ | ۳/۷۵ |
| نامناسب بودن اطلاعات کاری | ۷/۴۳ | ۱/۸۲ |
| زمان خاموشی کامپیوتر | ۷/۳۰ | ۱/۷۱ |
| کمبود مواد و ابزار کار | ۹/۹۹ | ۱/۹۴ |
| همکاران | ۱۳/۸۳ | ۳/۲۳ |
| آموزش‌های مربوط به شغل | ۴/۸۱ | ۱/۲۱ |
| عدم دسترسی به آموزش کافی | ۱۰/۲۴ | ۲/۲۸ |
| کیفیت نامناسب آموزش | ۵/۰۳ | ۱/۲۴ |
| فضای کاری نامناسب | ۱۲/۱۵ | ۲/۸۳ |
| زمانبندی کاری نامناسب | ۱۰/۰۴ | ۱/۸۷ |
| فقدان قدرت تصمیم‌گیری | ۱۰/۵۸ | ۲/۰۲ |
| الزامات نقش | ۹/۶۸ | ۲/۱۱ |
| اولویت‌بندی کارها | ۷/۱۹ | ۱/۷۰ |

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار ابعاد انگیزش شغلی

خودتعیین‌کنندگی

| متغیرها | میانگین | انحراف معیار |
|----------------------|---------|--------------|
| انگیزش درونی | ۱۴/۸۵ | ۴/۳۱ |
| انگیزش خودپذیر | ۱۵/۲۱ | ۳/۲۸ |
| انگیزش درون‌فکنی شده | ۱۵/۸۰ | ۴/۱۷ |
| انگیزش بیرونی | ۱۵/۱۴ | ۳/۰۴ |
| بی‌انگیزگی بیرونی | ۹/۸۱ | ۴/۴۳ |
| بی‌انگیزگی درونی | ۷/۶۱ | ۴/۶۴ |

جدول ۴. ضرایب همبستگی بین حیطه‌های موانع سازمانی و ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی

| انگیزش شغلی موانع سازمانی | انگیزش درونی | انگیزش خودپذیر | انگیزش درون‌فکنی‌شده | انگیزش بیرونی | بی‌انگیزگی بیرونی | بی‌انگیزگی درونی |
|------------------------------|-----------------|-------------------|-------------------------|------------------|----------------------|---------------------|
| فقدان اطلاعات کاری | ۰/۱۸* | ۰/۰۴ | ۰/۲۴** | ۰/۰۹ | ۰/۳۱** | ۰/۳۹** |
| نامناسب بودن اطلاعات کاری | ۰/۰۳ | ۰/۰۳ | ۰/۰۶ | ۰/۰۸ | ۰/۲۹** | ۰/۴۵** |
| زمان خاموشی کامپیوتر | ۰/۰۴ | ۰/۰۰۳ | ۰/۰۰۶ | ۰/۰۳ | ۰/۱۷* | ۰/۱۹* |
| کمبود مواد و ابزار کار | ۰/۰۲ | ۰/۱۶* | ۰/۰۴ | ۰/۱۳ | ۰/۱۶* | ۰/۲۱** |
| همکاران | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۳ | ۰/۰۷ | ۰/۱۱ | ۰/۳۲** | ۰/۳۶** |
| آموزش‌های مربوط به شغل | ۰/۱۹* | ۰/۱۲ | ۰/۱۱ | ۰/۰۱ | ۰/۲۷** | ۰/۲۹** |
| عدم دسترسی به آموزش کافی | ۰/۰۶ | ۰/۰۷ | ۰/۰۹ | ۰/۱۶* | ۰/۱۵* | ۰/۲۶** |
| کیفیت نامناسب آموزش | ۰/۱۲ | ۰/۱۰ | ۰/۱۵* | ۰/۱۰ | ۰/۲۱** | ۰/۳۲** |
| فضای کاری نامناسب | ۰/۰۲ | ۰/۱۰ | ۰/۰۲ | ۰/۰۹ | ۰/۳۳** | ۰/۳۲** |
| زمانبندی کاری نامناسب | ۰/۰۳ | ۰/۰۸ | ۰/۰۲ | ۰/۱۴ | ۰/۲۷** | ۰/۳۷** |
| فقدان قدرت تصمیم- گیری | ۰/۰۳ | ۰/۰۴ | ۰/۰۹ | ۰/۰۵ | ۰/۲۱** | ۰/۳۸** |
| الزامات نقش | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۱ | ۰/۰۵ | ۰/۱۵* | ۰/۲۷** | ۰/۴۰** |
| اولویت‌بندی کارها | ۰/۰۶ | ۰/۱۰ | ۰/۰۳ | ۰/۱۲ | ۰/۳۰** | ۰/۵۱** |
| موانع کلی | ۰/۰۶ | ۰/۰۸ | ۰/۰۸ | ۰/۱۴ | ۰/۳۹** | ۰/۵۲** |

* سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵

** سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۱

نتایج مندرج در جدول ۴، همبستگی و سطح معنی‌داری آماری میان حیطه‌های موانع سازمانی و نمره‌ی کلی موانع سازمانی را با ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، تمامی همبستگی‌های حیطه‌های موانع سازمانی و نمره‌ی کلی آن با ابعاد بی‌انگیزگی درونی و بیرونی از لحاظ آماری و در سطح ۰/۰۵ و ۰/۰۰۱ معنادار باشند اما دیگر ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی در برخی از حیطه‌های موانع سازمانی، همبستگی معناداری ندارند.

بررسی رابطه ابعاد موانع سازمانی با ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی....

در جدول ۵ نتیجه‌ی تحلیل همبستگی زیربنایی ارائه شده است. همان‌طور که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، مدل کلی پژوهش یعنی واریانس مشترک میان دو دسته متغیر حیطه‌های موانع سازمانی و ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با ضریب تعیین $RS = 0/655$ ، $2/450$ $F =$ در سطح $P < 0/01$ از لحاظ آماری معنادار است. به بیان دیگر، ۶۵ درصد از واریانس ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی توسط ابعاد موانع سازمانی تبیین می‌شود. وزن بالای ضریب تعیین، نفوذ نیرومند حیطه‌های موانع سازمانی را بر ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی به خوبی نشان می‌دهد. در این تحلیل، ضرایب ساختاری نشانگر اهمیت هر متغیر در ساخت متغیر زیربنایی دسته‌ی خودشان است. از میان شش بُعد انگیزش شغلی، بی‌انگیزگی درونی با ضریب ساختاری $0/908$ و از بین سیزده حیطه‌ی موانع سازمانی اولویت‌بندی کارها با ضریب ساختاری $0/818$ ، واجد بیشترین ارتباط با اولین متغیر ترکیبی یا بنیادی حاصل از متغیرهای وابسته و مستقل هستند. جهت قضاوت در خصوص اهمیت نسبی متغیرهای مستقل در تبیین واریانس مشترک متغیر وابسته، باید از ضرایب استاندارد استفاده کرد.



جدول ۵. ضرایب استاندارد، ضرایب ساختاری و دیگر شاخص‌های تحلیل همبستگی زیربنایی

| متغیرهای پیش‌بین و ملاک | ضرایب استاندارد | ضرایب ساختاری | شاخص‌های برازش مدل |
|---------------------------|-----------------|---------------|--|
| فقدان اطلاعات کاری | ۰/۴۴۳ | ۰/۷۷۳ | Wilk's = ۰/۳۴۵ RS = ۰/۶۵۵ F = ۲/۴۵۰ P = ۰/۰۰۱ |
| نامناسب بودن اطلاعات کاری | ۰/۳۱۲ | ۰/۷۳۷ | |
| زمان خاموشی کامپیوتر | ۰/۰۵۲ | ۰/۳۱۳ | |
| کمبود مواد و ابزار کار | -۰/۱۷۳ | ۰/۳۸۶ | |
| همکاران | ۰/۰۰۱ | ۰/۵۸۷ | |
| آموزش‌های مربوط به شغل | ۰/۰۰۸ | ۰/۴۵۶ | |
| عدم دسترسی به آموزش کافی | -۰/۰۳۵ | ۰/۵۱۹ | |
| کیفیت نامناسب آموزش | ۰/۱۲۲ | ۰/۶۳۲ | |
| فضای کاری نامناسب | ۰/۰۱۹ | ۰/۵۷۷ | |
| زمان‌بندی کاری نامناسب | ۰/۱۶۵ | ۰/۶۱۴ | |
| فقدان قدرت تصمیم‌گیری | ۰/۰۰۲ | ۰/۵۷۷ | |
| الزامات نقش | ۰/۱۱۶ | ۰/۶۷۲ | |
| اولویت‌بندی کارها | ۰/۳۷۰ | ۰/۸۱۸ | |
| انگیزش درونی | ۰/۰۸۰ | -۰/۱۲۵ | |
| انگیزش خودپذیر | ۰/۲۲۵ | ۰/۰۷۴ | |
| انگیزش درون‌فکنی‌شده | -۰/۴۴۹ | ۰/۲۳۷ | |
| انگیزش بیرونی | ۰/۲۱۰ | ۰/۱۹۵ | |
| بی‌انگیزگی بیرونی | ۰/۱۶۸ | ۰/۶۲۸ | |
| بی‌انگیزگی درونی | ۰/۸۱۴ | ۰/۹۰۸ | |

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل، فقدان اطلاعات کاری و همکاران به ترتیب با ضرایب استاندارد ۰/۴۴۳ و ۰/۰۰۱ واجد بیشترین و کمترین ارتباط با اولین متغیر بنیادی از انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی هستند. اما برای تبیین این موضوع که افزایش یا کاهش در نمره‌های متغیرهای مستقل چگونه با افزایش یا کاهش در متغیرهای وابسته مرتبط است، از ضرایب ساختاری استفاده می‌شود. اگر ضرایب ساختاری متغیرهای مستقل و وابسته همگی منفی یا همگی مثبت باشند، یک تبیین سراسر است دال بر افزایش در نمره‌های متغیرهای مستقل با افزایش در نمره‌های متغیرهای وابسته گویا است. اما اگر ضرایب ساختاری یک دسته منفی و یک دسته مثبت باشد، افزایش در یک دسته با کاهش در دسته‌ی دیگر همراه است.

بررسی رابطه ابعاد موانع سازمانی با ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی....

آخرین شاخص در این تحلیل، آزمون ویلکس (Wilk's) است، که یکی از مهم‌ترین آزمون‌های چندمتغیری است و در واقع نشانگر ضریب عدم تعیین است و مدل کلی پژوهش را آزمایش می‌کند. این آماره در پژوهش حاضر ۰/۳۴۵ است. به عبارت دیگر، ۳۴ درصد از واریانس متغیرهای وابسته، انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی، توسط متغیرهایی غیر از موانع سازمانی پیش‌بینی می‌شوند.

جدول ۶. تحلیل رگرسیون چندگانه مرحله‌ای موانع سازمانی با انگیزش درونی، انگیزش خودپذیر و انگیزش درون فکنی شده

| RS | MR | F P | t | b | β P | انگیزش درونی پیش‌بین‌ها |
|-------|-------|------------------|--------|--------|------------------|---------------------------------------|
| ۰/۰۳۶ | ۰/۱۹۰ | ۶/۷۴۰ ۰/۰۱۰ | -۲/۵۹۶ | -۰/۶۶۲ | -۰/۱۹۰ ۰/۰۱۰ | آموزش‌های مربوط به شغل |
| RS | MR | F P | t | b | β P | انگیزش خودپذیر پیش‌بین‌ها |
| ۰/۰۲۷ | ۰/۱۶۳ | ۴/۸۹۴ ۰/۰۲۸ | ۱/۷۹۸ | ۰/۲۵۳ | ۰/۱۵۰ ۰/۰۷۴ | کمیاب مواد و ابزار کار |
| ۰/۰۶۲ | ۰/۲۴۸ | ۵/۸۳۵ ۰/۰۰۴ | -۳/۳۳۴ | -۰/۷۷۸ | -۰/۲۸۸ ۰/۰۰۱ | آموزش‌های مربوط به شغل |
| ۰/۰۸۷ | ۰/۲۹۴ | ۵/۵۸۹ ۰/۰۰۱ | ۲/۲۰۱ | ۰/۲۱۲ | ۰/۲۰۹ ۰/۰۲۹ | همکاران |
| RS | MR | F P | t | b | β P | انگیزش درون فکنی شده پیش‌بین‌ها |
| ۰/۰۵۷ | ۰/۲۳۹ | ۱۰/۸۰۵ ۰/۰۰۱ | -۴/۳۹۴ | -۰/۴۰۵ | -۰/۳۶۴ ۰/۰۰۰۱ | فقدان اطلاعات کاری |
| ۰/۱۱۲ | ۰/۳۳۴ | ۱۱/۱۷۷ ۰/۰۰۰۱ | ۳/۹۵۴ | ۰/۴۷۱ | ۰/۳۶۵ ۰/۰۰۰۱ | همکاران |
| ۰/۱۳۴ | ۰/۳۶۶ | ۹/۱۴۵ ۰/۰۰۰۱ | -۲/۱۵۱ | -۰/۶۲۴ | -۰/۱۸۲ ۰/۰۳۳ | آموزش‌های مربوط به شغل |

جدول ۷. تحلیل رگرسیون چندگانه مرحله‌ای موانع سازمانی با انگیزش بیرونی،
بی‌انگیزگی بیرونی و بی‌انگیزگی درونی

| RS | MR | F P | t | b | β P | انگیزش بیرونی پیش‌بین‌ها |
|-------|-------|----------------|--------|--------|-----------------|-----------------------------|
| ۰/۰۲۷ | ۰/۱۶۳ | ۴/۹۰۶ ۰/۰۲۸ | ۲/۳۹۹ | ۰/۲۶۷ | ۰/۲۰۰ ۰/۰۱۷ | عدم دسترسی به آموزش کافی |
| ۰/۰۴۸ | ۰/۲۱۸ | ۴/۴۵۰ ۰/۰۱۳ | -۲/۶۲۴ | -۰/۳۴۸ | -۰/۲۳۱ ۰/۰۰۹ | فقدان قدرت تصمیم‌گیری |

| RS | MR | F P | t | b | β P | بی‌انگیزگی بیرونی پیش‌بین‌ها |
|-------|-------|-----------------|-------|-------|----------------|---------------------------------|
| ۰/۱۰۷ | ۰/۳۲۷ | ۲۱/۴۱۶ ۰/۰۰۱ | ۳/۳۱۱ | ۰/۳۸۴ | ۰/۲۴۵ ۰/۰۰۱ | فضای کاری نامناسب |
| ۰/۱۴۲ | ۰/۳۸۹ | ۱۵/۸۴۹ ۰/۰۰۱ | ۳/۰۴۸ | ۰/۲۶۷ | ۰/۲۲۶ ۰/۰۰۳ | فقدان اطلاعات کاری |
| RS | MR | F P | t | b | β P | بی‌انگیزگی درونی پیش‌بین‌ها |
| ۰/۲۵۹ | ۰/۵۰۹ | ۶۲/۶۵۴ ۰/۰۰۱ | ۵/۱۶۳ | ۱/۰۳۰ | ۰/۳۷۷ ۰/۰۰۱ | اولویت‌بندی کارها |
| ۰/۲۹۹ | ۰/۵۵۴ | ۳۹/۴۵۳ ۰/۰۰۱ | ۳/۵۰۷ | ۰/۶۵۴ | ۰/۲۵۶ ۰/۰۰۱ | نامناسب بودن اطلاعات کاری |

جداول ۶ و ۷ نتایج تحلیل رگرسیون مرحله‌ای را برای هر شش بُعد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی نشان می‌دهند. در تحلیل رگرسیون مرحله‌ای، ما به دنبال پیدا کردن مهم‌ترین متغیرهای مستقل اثرگذار بر متغیر وابسته هستیم و با انجام این تحلیل تنها متغیرهای مستقلی باقی می‌مانند که از لحاظ آماری، رابطه‌ی چندگانه‌ی معناداری با متغیر وابسته دارند و می‌توانند آن‌را تبیین کنند. در این تحلیل، مقدار β به وزن اختصاصی هر متغیر مستقل بر متغیر وابسته اشاره می‌کند؛ هر متغیر مستقلی که دارای مقدار β بی‌بیشتری باشد دارای تأثیر بیشتری بر متغیر وابسته است (P نشان‌دهنده‌ی معناداری مقدار β است که بایستی بیشتر از ۰/۰۵ باشد).
t و F از دیگر شاخص‌های آماری این تحلیل هستند که معنادار بودن آن‌ها دال بر معنادار بودن مقدار β نیز است. t و F به‌عنوان آزمون‌های آماری نیز شناخته می‌شوند که معنادار بودن آن‌ها،

بررسی رابطه ابعاد موانع سازمانی با ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی....

که توسط مقدار P تعیین می‌شود (بالاتر از ۰/۰۵)، نشان‌دهنده‌ی تأیید فرضیه‌ی پژوهشگر است. در این‌جا معنادار بودن این دو آزمون آماری به معنای این است که متغیر مستقل موردنظر ما توانسته است متغیر وابسته را تبیین کند. در نهایت، با توجه به مندرجات موجود در این جداول، هرکدام از ابعاد انگیزش شغلی با حیطه‌های متفاوتی از موانع سازمانی رابطه‌ی چندگانه دارند. دو شاخص دیگر که در این تحلیل موردتوجه قرار می‌گیرند، مقدار MR و RS هستند که به ترتیب ضریب همبستگی چندگانه متغیر وابسته با متغیرهای مستقل و ضریب تعیین هستند. ضریب همبستگی، اندازه‌ی همبستگی بین دو متغیر را نشان می‌دهد، اما این شاخص درباره‌ی ماهیت این همبستگی اطلاعات زیادی به ما نمی‌دهد. آنچه این شاخص مشخص می‌کند، وجود همبستگی و بالا یا پایین بودن نسبی آن است. به دست آوردن اطلاعات کامل‌تر درباره‌ی همبستگی، وقتی امکان‌پذیر است که شاخص دیگری به نام ضریب تعیین محاسبه شود. این ضریب مجذور ضریب همبستگی است که با محاسبه‌ی آن می‌توان تعیین کرد که چند درصد از کل واریانس متغیر وابسته ناشی از واریانس متغیر مستقل موردنظر پژوهشگر است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر، با هدف تعیین رابطه بین موانع سازمانی با ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی انجام گردید، و نشان داد که روابط بین موانع سازمانی با ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی معنادار است. این موانع توانستند ۶۵ درصد ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی را تبیین کنند. علاوه بر این، نتایج نشان دادند که فقدان اطلاعات کاری، نامناسب بودن اطلاعات کاری، اولویت‌بندی کارها و کمبود مواد و ابزار کار بیشترین نقش را در تبیین متغیر زیربنایی انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی دارند. این نتایج با یافته‌های آکانر (۱۹۸۴)، اُشاوندی و همکاران (۲۰۰۸)، کلی (۲۰۱۱)، بارگ و همکاران (۲۰۱۴) و چانگ^۱ (۲۰۱۵) همسو است. براساس یافته‌های پژوهش آکانر (۱۹۸۴)، موانع سازمانی با انگیزش شغلی، غیبت، بهره‌وری و عملکرد و نیز خشنودی شغلی کارکن، همبستگی معناداری دارد. نتایج مطالعات اُشاوندی (۲۰۰۸)، که یک پژوهش کیفی است و داده‌ها از طریق مصاحبه جمع‌آوری شدند، به ترتیب سختی کار، فقدان قدرت و اختیار، پایین بودن حقوق، بدرفتاری نسبت به پرستاران، نبود حمایت از سوی سرپرستاران و نیز خود بیمارستان، مدیریت متمرکز، کمبود تسهیلات و شرایط محیطی محل کار، از موانع اصلی انگیزش پرستاران برشمرده شده بودند. در پژوهش تیلور و همکارانش^۲ (۲۰۰۸)، فشار زمانی، استرس ناشی از ارزیابی عملکرد و شرایط کاری دارای ضریب همبستگی

1. Chang

2. Taylor, Ntoumanis & Standage

۰/۱۸، -۰/۳۸، و ۰/۴۷- با انگیزش شغلی خودمختار معلمان دارند؛ تیلور این سه متغیر را از موانع اصلی انگیزش معلمان برشمرده است.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون مرحله‌ای نشان دادند که، برای هر بُعد از انگیزش شغلی تعیین‌کنندگی موانعی متفاوت وجود دارند؛ چراکه این ابعاد از لحاظ میزان خودمختاری و ماهیت انگیزشی‌شان متفاوت‌اند، بنابراین علل متفاوتی نیز خواهند داشت. عواملی که انگیزش شغلی و بی‌انگیزگی را تبیین می‌کنند متفاوت از یکدیگر هستند، بدین ترتیب، عوامل مؤثر بر انگیزش درونی با عوامل تأثیرگذار بر انگیزش بیرونی نیز متفاوت خواهند بود. از نظریه‌هایی که به تفاوت میان این ابعاد اشاره کرده است نظریه‌ی هرزبرگ است. هرزبرگ معتقد است انگیزش شغلی تحت تأثیر عوامل درونی یا ذهنی (عوامل محرک انگیزش) و عوامل بیرونی یا بهداشتی (عوامل نگهدارنده‌ی انگیزش) است. عواملی چون محتوای کار، مسئولیت، دستمزد، پیشرفت و فرصت‌های ترقی به‌عنوان عوامل محرک انگیزش، و مواردی چون شرایط کار، خطمشی سازمانی و سرپرستی به‌عنوان عوامل نگهدارنده انگیزش ذکر شده‌اند. علاوه بر این، نتایج مطالعات انجام شده نشان داده است که، ساعات کار طولانی و زیاد، کمبود حقوق و دستمزد، نداشتن امنیت شغلی، عدم استقلال شغلی و منابع ناکافی، به‌عنوان عوامل مرتبط با بی‌انگیزگی بیان شدند (کوواجا^۱، ۲۰۰۴؛ اپلتون و دوئل^۲، ۱۹۹۸). نتایج پژوهش حاضر نیز نشان دادند که، موانعی که بر انگیزش تأثیر می‌گذارند متفاوت از موانع اثرگذار بر بی‌انگیزگی هستند؛ از طرفی، سطوح انگیزش نیز تحت تأثیر عوامل متفاوتی هستند.

نتایج پژوهش حاضر نشان دادند که آموزش مهم‌ترین عامل مشترک تأثیرگذار بر انگیزش کارکنان است. زمانی که یک سازمان برنامه‌های آموزشی را جزء سیاست‌ها و رویه‌های خود قرار دهد، این پیام را به کارکنان خود القاء می‌کند که آن‌ها به‌عنوان یک سرمایه‌ی ارزشمند قلمداد می‌شوند و سازمان به‌دنبال توسعه و بالنده کردن نیروی انسانی خود است. آموزش‌هایی که در جهت توسعه‌ی توانایی و قابلیت افراد برای انجام اثربخش وظایف و مسئولیت‌های کاری و بالا بردن کارایی آنان است، می‌تواند خودکارآمدی‌شان را در انجام فعالیت‌های شغلی افزایش دهد. زمانی که کارکنان نسبت به توانایی‌ها و مهارت‌های خود اطمینان پیدا کنند، از کار کردن‌شان بیشتر لذت می‌برند و به‌عنوان مهم‌ترین و اثربخش‌ترین سرمایه‌ی سازمان شناخته می‌شوند. در ارتباط با بی‌انگیزگی شغلی، مهم‌ترین مانع مشترک اطلاعات کاری بود. عدم وضوح اطلاعات دریافتی و یا عدم مشارکت در اطلاعات از علل عمده بی‌انگیزگی برشمرده شده‌اند (دونکان^۳،

-
1. Khuwaja
 2. Appleton & Dowell
 3. Duncan

بررسی رابطه ابعاد موانع سازمانی با ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی...

۲۰۱۰). عدم وضوح اطلاعات زمانی رخ می‌دهد که سیاست‌ها و رویه‌های سازمان و نیز دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های اجرایی، برای کارکنان کاملاً واضح و روشن نباشند. در چنین موقعیتی افراد دچار نوعی ابهام اطلاعاتی می‌شوند و برای رفع این ابهام از راهکارهای مختلفی استفاده می‌کنند؛ برخی به دنبال کسب اطلاعات بیشتر از مافوق و یا همکاران خود هستند (مقایسه‌ی اجتماعی^۱؛ فستینگر^۲، ۱۹۵۴) و یا از دیگران تبعیت می‌کنند تا بتوانند ابهام موجود در چنین شرایطی را کاهش دهند (همرنگی^۳؛ آس^۴، ۱۹۵۵). اما زمانی که حمایت اطلاعاتی از سوی سرپرست و یا همکاران صورت نگیرد و از طرفی بیشتر کارکنان دچار این نوع ابهام شده باشند، افراد نسبت به این موقعیت بی‌تفاوت شده و این بی‌تفاوتی می‌تواند زمینه را برای بی‌انگیزگی‌شان فراهم آورد (دونکان، ۲۰۱۰). علاوه بر ابهام و عدم وضوح اطلاعات، عدم مشارکت افراد در اطلاعات نیز می‌تواند یکی دیگر از علل بی‌انگیزگی شغلی کارکنان باشد. مشارکت در اطلاعات یک مزیت شناختی است که می‌تواند پیامدهای انگیزشی برای فرد به دنبال داشته باشد. در جریان امور قرار گرفتن و دریافت به موقع اطلاعات شغلی و سازمانی می‌تواند این اطمینان را به افراد بدهد که آنان به‌عنوان جزئی مهم و ارزشمند از سازمان هستند که بایستی از امور و فعالیت‌های سازمان مطلع باشند و نیز این تصمیمات برای افزایش رفاه و بهبود عملکردشان است. زمانی که کارکنان پس از اجرای سیاست‌ها و دستورالعمل‌ها در جریان امور قرار گیرند، انگیزش آنان برای انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی، اعمال تلاش در جهت عملکرد اثربخش و مداومت برای دستیابی به اهداف تعیین شده سازمانی کاهش می‌یابد، چرا که آنان به‌عنوان سرمایه‌ی اصلی سازمان شناخته نشده‌اند. براساس پژوهش آشوندی (۲۰۰۸)، عدم مشارکت در اطلاعات به‌عنوان نشانه‌ی بی‌قدرتی و عدم داشتن اختیار قلمداد می‌شود؛ بی‌قدرتی و فقدان خودمختاری به‌عنوان یک مانع برای انگیزش شغلی و یک عامل برای بی‌انگیزگی ذکر شده است (دسی و رایان، ۲۰۰۰).

علاوه بر تفاوت مشاهده شده میان موانع مؤثر بر انگیزش شغلی و بی‌انگیزگی، موانع اثرگذار بر ابعاد مختلف انگیزش نیز متفاوت هستند. همان‌گونه که در سطور پیشین ذکر کردیم، آموزش عامل مشترک میان هر چهار بُعد انگیزش شغلی است. عوامل دیگری چون کمبود مواد و ابزار کار، فقدان اطلاعات کاری، همکاران، فقدان قدرت تصمیم‌گیری و نیز زمان‌بندی کاری نامناسب،

-
1. Social Comparison
 2. Festinger
 3. Conformity
 4. Asch

از دیگر موانع سازمانی هستند که با توجه به تحلیل رگرسیون مرحله‌ای، به‌عنوان عواملی که نقش به‌سزایی در تبیین ابعاد انگیزش شغلی دارند، مشخص شدند.

انگیزش، حاصل تعاملات متقابل بین مردم و محیط کار آن‌ها و تناسب بین این تعاملات و بافت اجتماعی گسترده‌تر است (فرانکو، بنت و کانفر^۱، ۲۰۰۲). مطالعات تناسب شخص-محیط، نشان داده است که این تناسب برای انگیزش کارکن ضروری است (لیو، لی، نائتا و فان^۲، ۲۰۱۰). یکی از انواع این تناسب، تناسب منابع نیازها است؛ یعنی نیازها و تمایلات کارکن از سوی محیط کار برآورده می‌شوند. منابعی که افراد برای انجام اثربخش وظایف شغلی‌شان به آن‌ها نیاز دارند شامل دو دسته هستند، منابع مادی و منابع غیرمادی. منابع مادی می‌تواند شامل ابزار و وسایل، منابع مالی، اطلاعات و ... باشد، و از جمله منابع غیرمادی، می‌توان مواردی چون اختیار و قدرت تصمیم‌گیری، حمایت اجتماعی و زمان را نام برد (لیو، لی، نائتا و فان، ۲۰۱۰). منابع، چه مادی و چه غیرمادی، باید به اندازه‌ای در دسترس افراد قرار بگیرند که متناسب با نیازهای آنان باشند و بتوانند این نیازها را برآورده کنند. کارکنان خواهان آن هستند ابزار و وسایلی متناسب با شرایط کاری‌شان داشته باشند، چراکه این موجب تسریع انجام فعالیت‌های شغلی می‌شود؛ آنان نیاز دارند که اطلاعات، دستورالعمل‌ها و بخش‌نامه‌ها به‌موقع به دستشان برسد تا بتوانند اقدامات مورد نیاز را در زمان لازم انجام دهند؛ نیازمند ارتباطات رسمی و غیررسمی با سایر کارکنان هستند، زیرا این‌گونه ارتباطات می‌توانند بسیاری از نیازهای روان‌شناختی آنان را در محیط کار و حتی در خارج از آن تأمین کند؛ کارکنان نیاز دارند که در محیط کار و برای انجام وظایف خود از قدرت و اختیار کافی برخوردار باشند، زیرا یکی از نیازهای روان‌شناختی افراد، احساس مسئولیت و یا پاسخ‌گو بودن در مقابل کاری که انجام می‌دهند، است؛ و در نهایت لازم است که هر کارکن برای انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلیش زمان کافی داشته باشد تا بتواند هر بخش از تکالیف را به نحوی اثربخش به اتمام برساند. پژوهش‌های انجام گرفته در ارتباط با تناسب منابع نیازها نشان داده است که، عدم تناسب میان منابع در دسترس با نیازها و شرایط مقتضی شغل می‌تواند بر انگیزش کارکنان در محل کار اثر بگذارد (لیو، لی، نائتا و فان، ۲۰۱۰؛ لاتام^۳، ۲۰۰۷). ابزار و منابع ناکافی و نامناسب می‌تواند به‌عنوان یک مانع و یک عامل استرس‌زا، بر عملکرد و انگیزش افراد تأثیر بگذارد. براساس مدل تقاضا کنترل (کاراسک^۴، ۱۹۷۹)، در صورتی که میزان تقاضاهای شغلی مورد درخواست از فرد بیش از میزان کنترل واگذار شده به وی باشد، فرد دچار نوعی تنش

1. Franko, Bennet & Kanfer
2. Liu, Li, Nauta & Fan
3. Latham
4. Karasek

بررسی رابطه ابعاد موانع سازمانی با ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی....

شغلی می‌شود. تنش حاصل می‌تواند منجر به پیامدهایی چون ناخشنودی شغلی، بهزیستی و سلامت روانی پایین و مشکلات جسمانی چون فشار خون بالا شود (لیو، لی، نائتا و فان، ۲۰۱۰). این پیامدها کاهش انگیزش و بی‌انگیزگی را در کارکنان سبب می‌شوند. جزء سوم این مدل، حمایت اجتماعی است. یکی از علل نیاز افراد به کار، برقراری ارتباط و تماس اجتماعی است؛ هم‌چنین براساس مطالعات کرینتر^۱ (۱۹۹۹) و شافی^۲ (۱۹۹۶)، از عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی کارکنان، روابط اجتماعی مناسب و حمایت اجتماعی ادراک شده از سوی همکاران است. افراد علاوه بر نیاز به حمایت اجتماعی، شبکه‌های ارتباطی خود را گسترده‌تر می‌کنند تا بتوانند بسیاری از نیازهای روان‌شناختی خود را برآورده کنند (فورسایت^۳، ۱۹۹۰). آنان با دیگران ارتباطاتی را شکل می‌دهند تا از این طریق بتوانند نیازهایی چون نیاز به پیوندجویی، نیاز به قدرت و نیازهای اطلاعاتی (کسب اطلاعات از دیگران در شرایط نامشخص و مبهم) را تأمین کنند. عدم ارضای این نیازهای روان‌شناختی یک عامل استرس‌زا محسوب می‌شود و هیجانات منفی افراد را برمی‌انگیزاند. زمانی که افراد احساس می‌کنند دیگر همکاران در شرایط کاری از آنان حمایت نمی‌کنند، نمی‌توانند برای آنان به‌عنوان یک منبع اطلاعاتی و مقایسه‌ای باشند و یا در بین همکاران از محبوبیت و قدرت کافی برخوردار نیستند، انگیزش و تمایل آنان برای انجام اثربخش وظایف و مسئولیت‌های شغلی و ماندن در سازمان متأثر می‌شود (ممتاز حسین^۴، ۲۰۱۱). علاوه بر میزان اختیار و قدرتی که افراد در نتیجه‌ی روابط اجتماعی‌شان احساس می‌کنند، میزان مسئولیت و قدرتی که سازمان در اختیار آنان قرار داده است نیز می‌تواند به‌عنوان یک عامل و یا یک مانع برای انگیزش کارکنان باشد. براساس نظریه‌ی ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام^۵ (۱۹۷۶)، نیاز به احساس مسئولیت یکی از نیازهای روان‌شناختی اساسی افراد در محیط کار است که برای انگیزش آنان یک عنصر بسیار اساسی است. این نیاز از طریق واگذاری مسئولیت و تفویض اختیار به افراد برای اقدام و عمل تأمین می‌شود. مطالعات هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶) نشان داده است که، عدم واگذاری مسئولیت به کارکنان و فقدان قدرت تصمیم‌گیری با انگیزش شغلی رابطه‌ی منفی دارد. متغیر نهایی که به‌عنوان مانع سازمانی برای انگیزش شغلی کارکنان معرفی شده است، زمان‌بندی نامناسب است. زمان‌بندی کار یکی از عوامل ایجاد استرس در محیط کار است. زمان‌بندی به این معنا است که فرد کارکن به چه میزان می‌تواند بر زمان شروع و پایان انجام وظایف، اولویت انجام آن‌ها و هم‌چنین زمان صرف شده برای هر وظیفه،

1. Kerinter

2. Shafiey

3. Forsyth

4. Mumtaz Hussain

5. Hackman & Oldham

کنترل و احاطه داشته باشد. بالا بودن کنترل بر زمان، یعنی فرد قادر است که شخصاً زمان کارش را تنظیم و میزان زمان استراحت و نیز ترتیب انجام وظایف را خودش تعیین کند. اما زمانی که فرد بر این حیطة کنترلی ندارد، شرایط به‌صورتی است که زمان شروع و پایان هر وظیفه، مدت زمان استراحت و نیز ترتیب انجام و اولویت زمانی انجام کارها از قبل تعیین شده‌اند. سطوح پایین کنترل در زمان‌بندی کار با سطوح بالای اختلال عاطفی، قصد ترک شغل، مشکلات سلامتی، غیبت و ترک شغل رابطه دارد (اسپکتور، ۱۹۸۶). نتایج پژوهش تیلور، نومانیس و ستاندریج^۱ (۲۰۰۸)، نشان دادند که عدم کنترل بر زمان و فشار زمانی، عامل استرس‌زایی است که با سطوح خودمختارتر انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی رابطه‌ی منفی دارد. عدم توانایی کنترل زمان با نیاز افرادی که انگیزش شغلی خودمختارتر دارند در تضاد است، چرا که، این افراد خواهان آنند که بر امور خود کنترل داشته باشند و یک فرد فعال در امر تصمیم‌گیری باشند تا یک فرد تابع و منفعل. این امر موجب می‌شود که فقدان اختیار در زمان‌بندی کاری، انگیزش آنان برای متابعت از برنامه‌های تنظیم شده و عمل براساس آن‌ها را کاهش دهد.

نتایج پژوهش حاضر نشان دادند که لازم است به انگیزش از زاویه‌ی دیگری نگریست. انگیزش سازه‌ای چندبُعدی است و هر بُعد می‌تواند اثرات متفاوتی داشته باشد و تحت‌تأثیر عوامل مختلفی قرار گیرد. لازم است پژوهش‌های آتی به‌دنبال بررسی بیشتر این عوامل و همچنین یافتن متغیرهای اثرگذار دیگری باشند که روابط میان این متغیرها را تعدیل می‌کنند. علاوه بر این می‌توان انتظار داشت که متغیرهای واسطه‌ای وجود دارند که از طریق این موانع، اثرات غیرمستقیمی بر انگیزش شغلی کارکنان دارند. همچنین باید سعی کرد که با شناخت بیشتر از موانع و عوامل بازدارنده‌ی انگیزش، دانش خود را در این زمینه توسعه دهیم تا از این طریق بتوانیم برنامه‌های ایجاد انگیزش در کارکنان را با کیفیت بهتری اجرا کنیم؛ اجرای این برنامه‌ها بدون توجه به این موانع و عدم شناسایی آن‌ها در محیط کار، پرتاب تیری در تاریکی است. در کنار توجه به این پیشنهادات، لازم است یادآوری شود که در این زمینه محدودیت‌هایی برای پژوهشگران در مسیر پژوهش وجود دارد؛ موانع به‌عنوان جزء انکارناپذیر سازمان‌ها هستند که می‌توانند بر کارکنان و کل سازمان تأثیر منفی داشته باشند و مانع از رسیدن سازمان به اهداف تعیین‌شده‌شان شوند. همین امر سبب می‌شود که سازمان‌ها رغبت چندانی به پژوهش در این زمینه را نداشته باشند، چراکه حاضر نیستند وجود این موانع را در سازمان‌های خود بپذیرند و این مشکل امکان پژوهش‌ها و بررسی‌های بیشتر در این زمینه را مانع می‌شود.

1. Taylor, Ntoumanis & Standage

منابع

- ارونسون، ا. (۱۹۹۹). روان‌شناسی اجتماعی. ترجمه: حسین شکرکن (۱۳۸۹). تهران: انتشارات رشد.
- بهادری، محمدکریم؛ بابایی، منصور؛ مهربان، فردین (۱۳۹۱). اولویت‌بندی مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزش شغلی در کارکنان یک مرکز نظامی به‌روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP). *مجله طب نظامی*، دوره چهاردهم، شماره ۴، ۲۴۳-۲۳۶.
- فلاح‌زاده، محمدحسین (۱۳۹۱). بررسی رابطه انگیزش شغلی با ویژگی‌های دموگرافیک افراد. *اولین همایش ملی توسعه سواحل مکران و اقتدار دریایی جمهوری اسلامی ایران*.
- لاتام، گ. پ. (۲۰۰۷). انگیزش شغلی تاریخچه، نظریه، پژوهش، و عمل. ترجمه: نسرین ارشدی (۱۳۸۹). تهران: انتشارات جاودانه، جنگل.
- نعمی، عبدالزهرا؛ بشلیده، کیومرث؛ فرهادزاده، اسدالله (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین موانع سازمانی با رفتارهای نابارور شغلی در کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند. *مجله دست آوردهای روان‌شناختی*، دوره چهارم، شماره ۱، ۱۵۲-۱۳۳.
- نعمی، عبدالزهرا؛ پیریایی، صالحه (۱۳۹۰). رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره سوم، شماره ۹، ۴۱-۲۳.
- Appleton, K. & Dowell A. (1998). A survey of job satisfaction, sources of stress and psychological symptoms among general practitioners in Leeds. *Br J Gen Pract.* 48(428), 59-63.
- Barg, J., Ruparathna, R., Mendis, D. & Hewage, K. (2014). Motivating Workers in Construction. *Journal of Construction Engineering*, www.hindawi.com.
- Bhatti, S. (2014). What might be causing lack of motivation of employees at the workplace? *Research Gate*.
- Chang, C. (2015). Relationships of organizational justice and organizational constraints with performance: A meta-analysis. *The Thesis of Ph.D. of Philosophy*. Bowling Green State University.
- Dougherty, J.T. (1995). Effects of situational factors on the work performance of aerial port technician. *Requirements for the Degree of Master of Science in Transportation Management*.
- Duncan, C. (2010). How to recover from 10 types of demotivation. *Productive flourishing.com*.
- Ferguson, T. & Cheek, R. (2011). How important are situational constraints in understanding job satisfaction? *International Journal of Business and Social Science*. 2(22), 221-227.
- Friedman, E. (2014). 10 Steps to Keeping Employees Engaged and Motivated. *eSKIL Blog*.
- Griffeth, R., Hom, P. & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*. 26(3), 463-488.

- Hewett, R. (2013). Examining the relationship between workplace rewards and the quality of motivational experience; a Self-Determination Theory perspective. *The Thesis of Ph.D. of Philosophy*. University of London.
- Kakkos, N. & Trivellas, P. (2010). Exploring the link between job motivation, work stress and job satisfaction, Evidence from the banking industry. *7th International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics*.
- Kelly, P. (2011). Nursing Leadership & Management. *books.google.com*.
- Khalil Wani, SH. (2013). Job stress and its impact on employee motivation: a study of a select commercial bank. *International Journal of Business and Management Invention*. 2(3), 13-18.
- Khuwaja, A. (2004). Comparison of job satisfaction and stress among male and female doctors in teaching hospitals of Karachi. *J Ayub Med Coll Abbottabad*. 16(1), 23-7.
- Lam, C. & Gurland, S. (2008). Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation? *Journal of Research in Personality*. 42(4), 109-115.
- Liu, C., Nauta, M., Li, C. & Fan, J. (2010). Comparisons of organizational constraints and their relations to strains in China and the United States. *Journal of Occupational Health Psychology*. 15(4), 452-467.
- Mumtaz Hussain, R. (2011). An Empirical study of the relationship between motivation to transfer and transfer of training. *www.fareastjournals.com*.
- Oliver, k. (2012). An examination of the relationships between autonomous motivation and situational constraints with job attitudes, intention to leave, and general atress: A job demands-resources approach. *clemson.edu*.
- Oshvandi, K., Zamanzadeh, V., Ahmadi, F., Fathi-Azar, E., Anthony, D. & Harris, T. (2008). Barriers to nursing job motivation. *Research Journal of Biological Sciences*. 3 (4): 426-434.
- Ryan, R. & Deci, E. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*. 25, 54-67.
- Sexton, J. (2013). The application of self-determination theory to employee motivation in Irish workplaces. *The Thesis of Ph.D. of Psychology*. DBS School of Arts, Dublin.
- Sheldon, K., Turban, D., Brown, K. & Judge, T. (2003). Applying self-determination theory to organizational research. *Research in Personnel and Human Resources Management*. 22, 357-393.
- Taylor, I. Ntoumanis, N. & Standage, M. (2008). A self-determination theory approach to understanding the antecedents of teachers' motivational strategies in physical education. *Journal of Sport & Exercise Psychology*. 30, 75-94.
- Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. 29, 271- 360.