

طراحی مدل انگیزشی مبتنی بر بینش‌های اقتصاد رفتاری برای بهبود عملکرد فردی و کاهش فرسودگی شغلی در کارکنان دانشی

مبین رئیسی

کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تهران، ایران

mobinraeisi۱۹۶@gmail.com

چکیده

افزایش شیوع فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشی، چالشی حیاتی برای سازمان‌های معاصر محسوب می‌شود که پیامدهای قابل توجهی بر عملکرد فردی، به‌زیستی کارکنان و رقابت‌پذیری سازمانی دارد. این مقاله، مدلی انگیزشی جامع ارائه می‌دهد که بینش‌های اقتصاد رفتاری، نظریه خودتعیین‌گری و چارچوب منابع-الزامات شغلی را برای مواجهه با این چالش یکپارچه می‌سازد. مدل پیشنهادی بر اساس شواهد تجربی اخیر از مطالعات انجام‌شده در زمینه‌های گوناگون سازمانی، سازوکارهای رفتاری کلیدی شامل معماری انتخاب، اثرات چارچوب‌بندی، ترجیحات وابسته به نقطه مرجع و هنجارهای اجتماعی را شناسایی می‌کند که بر انگیزش کارکنان دانشی و مسیرهای فرسودگی تأثیر می‌گذارند. مدل شامل سه مسیر به‌هم‌پیوسته است: مسیر انگیزشی که از طریق آن مداخلات اقتصاد رفتاری، انگیزش خودمختار و اشتیاق شغلی را تقویت می‌کند؛ مسیر منابع که از طریق آن حمایت سازمانی و منابع شغلی در برابر فرسودگی، نقش محافظتی ایفا می‌کنند؛ و مسیر فردی که از طریق آن منابع شخصی و ظرفیت‌های خودتنظیمی، این روابط را تعدیل می‌کنند. پیامدهای عملی برای مدیریت منابع انسانی، طراحی سازمانی و توسعه رهبری مورد بحث قرار گرفته و توصیه‌هایی برای پیاده‌سازی مداخلات مبتنی بر شواهد به‌منظور ارتقای عملکرد پایدار و به‌زیستی در میان کارکنان دانشی ارائه شده است.

واژگان کلیدی: اقتصاد رفتاری، فرسودگی شغلی، کارکنان دانشی، انگیزش، نظریه خودتعیین‌گری

۱. مقدمه

محیط کار مدرن، تحولی چشمگیر در ماهیت کار را تجربه کرده است و کارکنان دانشی - افرادی که سهم اصلی آن‌ها شامل ایجاد، توزیع و کاربرد دانش تخصصی است - به ستون فقرات اقتصادهای نوآورانه تبدیل شده‌اند (Rogozńska-Pawełczyk, ۲۰۲۴). این کارکنان که درگیر وظایف شناختی پیچیده نیازمند خلاقیت، حل مسئله و یادگیری مستمر هستند، منبعی ارزشمند برای سازمان به‌شمار می‌روند که مزیت رقابتی را از طریق تخصص ویژه خود ممکن می‌سازند. با این حال، ویژگی‌هایی که کار دانشی را با ارزش می‌کند - تقاضاهای شناختی بالا، سازگاری مداوم و درگیری ذهنی شدید - همین نیروی کار را به‌طور ویژه در برابر فرسودگی شغلی آسیب‌پذیر می‌سازد (DePatie, & Cassell, Weintraub, ۲۰۲۴; Rogozńska-Pawełczyk, ۲۰۲۱).

فرسودگی شغلی که با خستگی مزمن، بدبینی و کاهش اثربخشی حرفه‌ای مشخص می‌شود، به عنوان یک نگرانی فراگیر در حوزه سلامت شغلی پدیدار شده است که کارکنان دانشی را در بخش‌های گوناگون تحت تأثیر قرار می‌دهد (Rogozńska-Pawełczyk, ۲۰۲۴). پیامدهای آن فراتر از رنج فردی است و هزینه‌های سازمانی شامل کاهش بهره‌وری، افزایش جابجایی و تضعیف ظرفیت نوآوری را دربرمی‌گیرد. برآوردها نشان می‌دهد که هزینه‌های مرتبط با فرسودگی شغلی در زمینه بهره‌وری و مراقبت‌های بهداشتی، سالانه صدها میلیارد دلار تنها در ایالات متحده است (Bajaba, & Basaad, Bajaba, ۲۰۲۵). همه‌گیری کووید-۱۹ این چالش‌ها را تشدید کرده است؛ کار از راه دور مرزهای زندگی حرفه‌ای و شخصی را مبهم ساخته، فشارهای کاری را افزایش داده و فرصت‌های حمایت اجتماعی غیررسمی را که پیش‌تر در برابر استرس نقش محافظتی داشتند، کاهش داده است (Insight, Workplace, ۲۰۲۱).

رویکردهای سنتی برای مقابله با فرسودگی، عمدتاً بر مداخلات سطح فردی مانند آموزش مدیریت استرس یا برنامه‌های تاب‌آوری متمرکز بوده‌اند و توجه محدودی به عوامل سازمانی و زمینه‌ای که انگیزش و به‌زیستی را شکل می‌دهند، معطوف شده است (Rogozńska-Pawełczyk, ۲۰۲۴). به تازگی، اقتصاد رفتاری به عنوان چارچوبی امیدوارکننده برای درک و تأثیرگذاری بر رفتار سازمانی ظهور کرده است. اقتصاد رفتاری با یکپارچه‌سازی بینش‌های روان‌شناسی و اقتصاد، روشن می‌سازد که چگونه سوگیری‌های شناختی، خطاهای ادراکی و عوامل زمینه‌ای به‌طور نظام‌مند بر تصمیم‌گیری و رفتار تأثیر می‌گذارند - بینش‌هایی که می‌توان از آن‌ها برای طراحی مداخلات مؤثرتر بهره برد (al et Weintraub, ۲۰۲۱; al et Karakasheva, ۲۰۲۲).

با وجود علاقه فزاینده به کاربردهای اقتصاد رفتاری در محیط‌های سازمانی، شکاف قابل‌توجهی در درک نظری و تجربی از چگونگی یکپارچه‌سازی نظام‌مند اصول اقتصاد رفتاری با چارچوب‌های انگیزشی موجود وجود دارد. این مقاله با هدف پر کردن این شکاف، مدلی انگیزشی مبتنی بر بینش‌های اقتصاد رفتاری ارائه می‌دهد که به‌طور خاص برای بهبود عملکرد فردی و کاهش فرسودگی شغلی در کارکنان دانشی طراحی شده است.

۱.۱. بیان مسئله

کارکنان دانشی به دلیل ماهیت شغل خود - که شامل حل مسئله پیچیده، خلاقیت مستمر، یادگیری مداوم و تعامل با اطلاعات نامطمئن است - در معرض سطوح بالایی از فشار روانی و تقاضاهای شناختی قرار دارند (Rogozńska-Pawełczyk, ۲۰۲۴). پژوهش‌ها نشان داده است که فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشی در سال‌های اخیر افزایش یافته است و عواملی مانند انتظارات بالای صلاحیت، کارایی و حرفه‌ای‌گرایی این وضعیت را تشدید می‌کنند (Lucas, ۲۰۱۵; Crowley, & Aghaz, ۲۰۱۵). به نقل از

Sheikh, ۲۰۱۶). در سازمان‌هایی که ایجاد و استفاده از دانش، بنیاد رقابت‌پذیری آن‌هاست، دستیابی به سطح بالایی از اشتیاق شغلی در میان کارکنان دانشی، امری ضروری است (Figurska, ۲۰۱۵a).

مدل‌های سنتی انگیزش و به‌زیستی شغلی، عمدتاً بر عوامل ساختاری و پاداش‌های مادی تمرکز داشته‌اند و به سازوکارهای شناختی و رفتاری نهفته در تصمیم‌گیری‌های روزمره کارکنان توجه کافی نداشته‌اند. اقتصاد رفتاری با ارائه درک عمیق‌تری از نحوه تصمیم‌گیری افراد در شرایط ابهام، پیچیدگی و فشار، می‌تواند به طراحی مداخلات انگیزشی مؤثرتر کمک کند (al et Weintraub, ۲۰۲۱; al et Karakasheva, ۲۰۲۲). سؤال اصلی این پژوهش آن است که چگونه می‌توان از بینش‌های اقتصاد رفتاری برای طراحی مدلی انگیزشی بهره برد که هم‌زمان به بهبود عملکرد فردی و کاهش فرسودگی شغلی در کارکنان دانشی کمک کند؟

۱.۲. اهداف پژوهش

هدف اصلی این پژوهش، طراحی مدل انگیزشی مبتنی بر بینش‌های اقتصاد رفتاری برای بهبود عملکرد فردی و کاهش فرسودگی شغلی در کارکنان دانشی است. اهداف فرعی پژوهش شامل:

- شناسایی سازوکارهای رفتاری کلیدی اقتصاد رفتاری که بر انگیزش و فرسودگی کارکنان دانشی تأثیر می‌گذارند.
- تبیین روابط میان مداخلات اقتصاد رفتاری، انگیزش خودمختار و اشتیاق شغلی.
- بررسی نقش تعدیل‌گر منابع شخصی و ظرفیت‌های خودتنظیمی در روابط علی مدل.
- ارائه توصیه‌های عملی برای پیاده‌سازی مدل در سازمان‌ها.

۱.۳. ساختار مقاله

این مقاله در هفت بخش اصلی سازماندهی شده است. پس از مقدمه، بخش دوم به مرور پیشینه نظری و تجربی درباره اقتصاد رفتاری، فرسودگی شغلی و انگیزش کارکنان دانشی می‌پردازد. بخش سوم، چارچوب نظری پژوهش را شامل نظریه خودتعیین‌گری، مدل منابع-الزامات شغلی و مفاهیم کلیدی اقتصاد رفتاری معرفی می‌کند. بخش چهارم، مدل انگیزشی پیشنهادی را با جزئیات کامل تشریح می‌نماید. بخش پنجم، به بحث و تفسیر یافته‌ها و پیامدهای عملی مدل اختصاص دارد. بخش ششم، محدودیت‌های پژوهش و مسیرهای آینده را بررسی می‌کند و بخش هفتم با نتیجه‌گیری کلی به پایان می‌رسد.

۲. مرور پیشینه

۲.۱. اقتصاد رفتاری در محیط کار

اقتصاد رفتاری به عنوان حوزه‌ای میان‌رشته‌ای، بینش‌های روان‌شناسی شناختی و اجتماعی را با نظریه اقتصادی ترکیب می‌کند تا توضیح دهد چگونه افراد در شرایط واقعی تصمیم‌گیری می‌کنند (Kahneman, ۲۰۱۱; Sunstein, & Thaler ۲۰۰۸). بر خلاف مدل‌های اقتصادی کلاسیک که انسان را موجودی کاملاً عقلایی با ترجیحات پایدار فرض می‌کنند، اقتصاد رفتاری نشان می‌دهد که تصمیم‌گیری‌ها تحت تأثیر سوگیری‌های شناختی، خطاهای ادراکی و عوامل زمینه‌ای قرار دارند (Kahneman, & Tversky ۱۹۸۱). این بینش‌ها در حوزه مدیریت منابع انسانی و طراحی سازمانی، کاربردهای گسترده‌ای یافته‌اند (al et Weintraub, ۲۰۲۱).

مفاهیم کلیدی اقتصاد رفتاری که در زمینه انگیزش و فرسودگی شغلی کاربرد دارند، عبارتند از:

اثر چارچوب‌بندی (Effect Framing): نحوه ارائه اطلاعات و انتخاب‌ها می‌تواند به‌طور قابل توجهی بر ادراک و تصمیم‌گیری افراد تأثیر بگذارد (Kahneman, & Tversky ۱۹۸۱). به عنوان مثال، ارائه پاداش به عنوان «پیش‌گیری از ضرر» به جای «کسب سود» می‌تواند واکنش انگیزشی متفاوتی ایجاد کند.

نظریه چشم‌انداز (Theory Prospect) و ترجیحات وابسته به نقطه مرجع: افراد تصمیم‌گیری‌های خود را نسبت به یک نقطه مرجع (مانند حقوق فعلی یا عملکرد گذشته) ارزیابی می‌کنند و نسبت به زیان‌ها حساس‌تر از سودها هستند (Kahneman, & Tversky ۱۹۷۹). این موضوع در طراحی پاداش‌ها و ارزیابی عملکرد کارکنان دانشی اهمیت ویژه‌ای دارد.

معماری انتخاب (Architecture Choice): نحوه سازماندهی و ارائه گزینه‌های تصمیم‌گیری می‌تواند بدون محدود کردن آزادی انتخاب، رفتار افراد را هدایت کند (Sunstein, & Thaler ۲۰۰۸). این مفهوم در طراحی محیط‌های کاری و سیستم‌های انگیزشی کاربرد دارد.

هنجارهای اجتماعی و اثرات همتایان: رفتار و انگیزش افراد تحت تأثیر شدید هنجارهای اجتماعی و رفتار همتایان قرار دارد (Goldstein, & Cialdini ۲۰۰۴). این موضوع در محیط‌های کاری که کارکنان دانشی به‌طور مداوم با یکدیگر تعامل دارند، حائز اهمیت است.

پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که کاربرد اصول اقتصاد رفتاری در طراحی سیستم‌های پاداش، بازخورد و ارزیابی عملکرد می‌تواند به بهبود انگیزش و کاهش استرس شغلی کمک کند (al et Weintraub, ۲۰۲۱; al et Karakasheva, ۲۰۲۲). با این حال، یکپارچه‌سازی نظام‌مند این اصول با چارچوب‌های نظری موجود در حوزه انگیزش و به‌زیستی شغلی، همچنان نیازمند پژوهش‌های بیشتر است.

۲.۲. فرسودگی شغلی در کارکنان دانشی

فرسودگی شغلی به عنوان یک سندرم مرتبط با کار، با سه بعد اصلی شناخته می‌شود: خستگی مزمن، بدبینی و کاهش اثربخشی حرفه‌ای (Leiter, & Schaufeli, Maslach, ۲۰۰۱). خستگی به کاهش منابع فردی و احساس خستگی مداوم اشاره دارد. بدبینی با فاصله گرفتن از کار و ایجاد نگرش‌های منفی نسبت به همکاران همراه است. کاهش اثربخشی حرفه‌ای نیز به کاهش احساس شایستگی و عملکرد اثربخش در کار توصیف شده است (Rogozińska-Pawelczyk, ۲۰۲۴).

کارکنان دانشی به دلیل ماهیت کار پرفشار خود، به‌طور ویژه در معرض خستگی عاطفی و کاهش احساس موفقیت شخصی قرار دارند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که فرسودگی شغلی در میان دسته‌های مختلف کارکنان در محیط‌ها و مراحل گوناگون مسیر شغلی آن‌ها وجود دارد (Rogozińska-Pawelczyk, ۲۰۲۴). با این حال، بررسی فرسودگی از سطح سازمانی تا حد زیادی خارج از علاقه پژوهشگران بوده است و بیشتر پژوهش‌ها بر شناسایی فرسودگی در سطح فردی متمرکز بوده‌اند (Rogozińska-Pawelczyk, ۲۰۲۴). این شکاف پژوهشی، ضرورت بررسی نقش عوامل سازمانی و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در مقابله با فرسودگی را آشکار می‌سازد.

جدول ۱: ابعاد فرسودگی شغلی و پیامدهای آن در کارکنان دانشی

بعد فرسودگی	نشانه‌ها در کارکنان دانشی	پیامدهای سازمانی
خستگی عاطفی	کاهش انرژی، خستگی مزمن، کاهش تمرکز	کاهش بهره‌وری، افزایش خطا
بدبینی	فاصله گرفتن از کار، نگرش منفی به همکاران و مشتریان	کاهش همکاری، افزایش تعارض
کاهش اثربخشی	کاهش خلاقیت، کاهش احساس شایستگی، کاهش نوآوری	کاهش کیفیت خروجی، کاهش مزیت رقابتی

۲.۳. مرور مدل‌های نظری انگیزش و به‌زیستی شغلی

در این بخش، سه چارچوب نظری کلیدی که پایه‌های مدل پیشنهادی این پژوهش را تشکیل می‌دهند، مرور می‌شوند: مدل منابع-الزامات شغلی، نظریه خودتعیین‌گری و مدل‌های اقتصاد رفتاری در طراحی انگیزشی.

۲.۳.۱. مدل منابع-الزامات شغلی

مدل منابع-الزامات شغلی (Model Demands-Resources Job) یکی از تأثیرگذارترین چارچوب‌های نظری در حوزه به‌زیستی شغلی است که توسط Demerouti و همکاران (۲۰۰۱) ارائه شده است. این مدل دو دسته کلی از ویژگی‌های شغلی را شناسایی می‌کند: الزامات شغلی (Demands Job) و منابع شغلی (Resources Job). الزامات شغلی به جنبه‌های فیزیکی، روانی، اجتماعی یا سازمانی شغل اشاره دارند که نیازمند تلاش مداوم و پایدار هستند و با هزینه‌های فیزیولوژیکی و روانی همراهند (Demerouti, ۲۰۰۷). در مقابل، منابع شغلی به جنبه‌های فیزیکی، روانی، اجتماعی یا سازمانی شغل اطلاق می‌شوند که به دستیابی به اهداف شغلی کمک می‌کنند، الزامات شغلی را کاهش می‌دهند یا رشد و یادگیری شخصی را تحریک می‌نمایند (Demerouti, ۲۰۰۷).

پژوهش‌های متعدد نشان داده‌اند که مدل JD-R می‌تواند پیش‌بینی‌های دقیقی درباره فرسودگی شغلی و اشتیاق شغلی ارائه دهد (Bakker, & Schaufeli, ۲۰۰۴). بر اساس این مدل، زمانی که الزامات شغلی بالا و منابع شغلی پایین باشند، احتمال فرسودگی شغلی افزایش می‌یابد. در مقابل، وجود منابع شغلی کافی می‌تواند اثرات منفی الزامات شغلی را کاهش دهد و به افزایش اشتیاق شغلی منجر شود (Demerouti, & Bakker, ۲۰۱۷).

مطالعه اخیر Rogozińska-Pawełczyk (۲۰۲۴) بر روی ۱۰۰۰ کارمند دانشی در بخش خدمات تجاری لهستان نشان داد که شیوه‌های نوآورانه مدیریت منابع انسانی (IHRMP) با کاهش فرسودگی شغلی رابطه منفی دارند و این رابطه توسط حمایت سازمانی و تلاش کارمند میانجی‌گری می‌شود. این یافته، اهمیت منابع سازمانی در مقابله با فرسودگی را تأکید می‌کند.

۲.۳.۲. نظریه خودتعیین‌گری

نظریه خودتعیین‌گری (Theory Self-Determination) که توسط Deci و Ryan (۲۰۰۰) ارائه شده است، یکی از جامع‌ترین چارچوب‌های نظری در حوزه انگیزش انسانی به‌شمار می‌رود. بر اساس این نظریه، همه انسان‌ها دارای سه نیاز روان‌شناختی بنیادین هستند: خودمختاری (Autonomy)، شایستگی (Competence) و ارتباط (Relatedness). ارضای این نیازها برای به‌زیستی روان‌شناختی، انگیزش درونی و عملکرد مطلوب ضروری است (Deci, & Ryan, ۲۰۱۷).

نظریه خودتعیین‌گری میان دو نوع اصلی انگیزش تمایز قائل می‌شود: انگیزش خودمختار (Motivation Autonomous) و انگیزش کنترل‌شده (Motivation Controlled). انگیزش خودمختار زمانی رخ می‌دهد که فرد فعالیتی را به دلیل علاقه ذاتی یا همخوانی با ارزش‌های شخصی انجام می‌دهد. در مقابل، انگیزش کنترل‌شده ناشی از فشارهای بیرونی یا درونی مانند پاداش، تنبیه یا احساس گناه است (Deci, & Ryan, ۲۰۱۷). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که انگیزش خودمختار با پیامدهای مثبتی مانند اشتیاق شغلی، خلاقیت و عملکرد بالا همراه است، در حالی که انگیزش کنترل‌شده می‌تواند به استرس و فرسودگی منجر شود (Deci, & Gagné, ۲۰۰۵; al et Broeck den Van, ۲۰۱۶).

در زمینه کارکنان دانشی، نظریه خودتعیین‌گری اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا ماهیت کار دانشی نیازمند خلاقیت، تفکر مستقل و درگیری عمیق است که با انگیزش خودمختار همخوانی بیشتری دارد (Figurska, ۲۰۱۵b). سازمان‌ها با ایجاد شرایطی که نیازهای روان‌شناختی بنیادین کارکنان را ارضا کنند، می‌توانند انگیزش خودمختار را تقویت کرده و از بروز فرسودگی پیشگیری نمایند.

۲.۳.۳. طراحی انگیزشی از منظر اقتصاد رفتاری

اقتصاد رفتاری با ارائه مدلی واقع‌گرایانه‌تر از تصمیم‌گیری انسانی، بینش‌های ارزشمندی برای طراحی سیستم‌های انگیزشی فراهم می‌آورد (al et Weintraub, ۲۰۲۱). پژوهش Dubra, Waiser, و Benoit (۲۰۲۵) با ارائه مدل پویای دو دوره‌ای مبتنی بر نظریه اصل-کارگزار (Principal-Agent) نشان می‌دهد که حتی زمانی که جابجایی کارکنان بسیار پرهزینه است و شرکت‌ها و کارکنان به‌خوبی اثرات سرریز تلاش را درک می‌کنند، استراتژی تعادلی شرکت ممکن است ارائه مشوق‌های پرقدرتی باشد که کارکنان را به‌قدری سخت کار کنند که در دوره بعدی ترک کنند. این یافته نشان می‌دهد که طراحی نادرست سیستم‌های پاداش می‌تواند به‌طور ناخواسته به فرسودگی و جابجایی کارکنان منجر شود.

یکی از مفاهیم کلیدی در این مدل، «سرریز هزینه تلاش» (Spillover Cost Effort) است که بیان می‌کند تلاش فرد در یک دوره، هزینه تلاش او در دوره بعدی را افزایش می‌دهد. این مفهوم با پدیده فرسودگی شغلی همخوانی دارد و نشان می‌دهد که چگونه فشار کاری بالا در یک بازه زمانی می‌تواند ظرفیت فرد را برای تلاش در آینده کاهش دهد (al et Waiser, ۲۰۲۵). همچنین، Meagher و Ghosh (۲۰۲۴) نشان داده‌اند که افزایش رقابت در بازار، احتمال فرسودگی را در هر دو بعد گسترده و فشرده افزایش می‌دهد: احتمال فرسودگی در شرکت‌های بیشتری ظهور می‌یابد و کارکنان در هر شرکت، بیشتر در معرض فرسودگی قرار می‌گیرند.

این یافته‌ها نشان می‌دهند که طراحی مؤثر سیستم‌های انگیزشی در سازمان‌های دانشی، نیازمند درک عمیق‌تری از فرآیندهای شناختی و رفتاری کارکنان است. اقتصاد رفتاری با ارائه ابزارهایی مانند «تلنگر» (Nudge)، طراحی گزینه‌های پیش‌فرض و تغییر معماری انتخاب، می‌تواند به سازمان‌ها در طراحی محیط‌های کاری کمک کند که هم‌زمان انگیزه‌بخش و محافظت‌کننده در برابر فرسودگی باشند (Sunstein, & Thaler, ۲۰۰۸; al et Weintraub, ۲۰۲۱).

۳. چارچوب نظری

چارچوب نظری این پژوهش بر اساس یکپارچه‌سازی سه رویکرد نظری اصلی شکل گرفته است: نظریه خودتعیین‌گری (Deci & Ryan, ۲۰۰۰)، مدل منابع-الزامات شغلی (al et Demerouti, ۲۰۰۱) و بینش‌های اقتصاد رفتاری (Kahneman, ۲۰۱۱; Sunstein, & Thaler, ۲۰۰۸). این سه چارچوب به‌طور مکمل، ابعاد مختلف انگیزش و به‌زیستی کارکنان دانشی را پوشش می‌دهند.

۳.۱. یکپارچه‌سازی نظریه خودتعیین‌گری و مدل منابع-الزامات شغلی

نظریه خودتعیین‌گری و مدل منابع-الزامات شغلی، مکمل‌های طبیعی برای یکدیگر هستند. مدل JD-R بر ویژگی‌های عینی محیط کار (الزامات و منابع) تمرکز دارد، در حالی که نظریه خودتعیین‌گری بر نیازهای روان‌شناختی ذاتی و فرآیندهای انگیزشی درونی تأکید می‌کند (al et Broeck den Van, ۲۰۱۶). یکپارچه‌سازی این دو چارچوب نشان می‌دهد که منابع شغلی (مانند خودمختاری، بازخورد و حمایت اجتماعی) از طریق ارضای نیازهای روان‌شناختی بنیادین (خودمختاری، شایستگی و ارتباط) بر انگیزش و به‌زیستی تأثیر می‌گذارند (Demerouti, & Bakker, ۲۰۱۷).

به عبارت دیگر، منابع شغلی نه تنها به‌طور مستقیم به کاهش فرسودگی کمک می‌کنند، بلکه از طریق ارضای نیازهای روان‌شناختی، انگیزش خودمختار را تقویت نموده و بدین ترتیب، مسیرهای محافظتی در برابر استرس و فرسودگی را فعال می‌سازند (den Van et al, ۲۰۱۶). این یکپارچه‌سازی، پایه‌ای نظری برای طراحی مداخلاتی فراهم می‌کند که هم‌زمان به جنبه‌های ساختاری (منابع شغلی) و روان‌شناختی (ارضای نیازها) توجه دارند.

۳.۲. افزودن بینش‌های اقتصاد رفتاری

اقتصاد رفتاری با اضافه کردن لایه شناختی-رفتاری به این یکپارچه‌سازی، امکان درک دقیق‌تری از چگونگی تأثیر عوامل زمینه‌ای بر تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای مرتبط با انگیزش و فرسودگی فراهم می‌آورد (al et Weintraub, ۲۰۲۱). بینش‌های اقتصاد رفتاری نشان می‌دهند که حتی زمانی که منابع شغلی و شرایط ارضای نیازهای روان‌شناختی فراهم هستند، عوامل شناختی مانند سوگیری‌های ادراکی، اثرات چارچوب‌بندی و هنجارهای اجتماعی می‌توانند نحوه ادراک و واکنش کارکنان به این شرایط را تحت تأثیر قرار دهند (Kahneman, ۲۰۱۱; Sunstein, & Thaler ۲۰۰۸).

به عنوان مثال، پژوهش Waiser و همکاران (۲۰۲۵) نشان می‌دهد که طراحی مشوق‌های پرقدرت می‌تواند با وجود منابع کافی، به دلیل اثرات سرریز تلاش، به فرسودگی منجر شود. همچنین، Ghosh و Meagher (۲۰۲۴) نشان داده‌اند که افزایش خودمختاری کارکنان، اگرچه به طور مستقیم توانایی مدیریت استرس را افزایش می‌دهد، اما می‌تواند به طور غیرمستقیم بر سرمایه‌گذاری شرکت در منابع تأثیر بگذارد و در برخی موارد، احتمال فرسودگی را افزایش دهد. این یافته‌ها نشان می‌دهند که روابط میان متغیرهای کلیدی در مدل‌های سنتی، تحت تأثیر عوامل رفتاری پیچیده‌ای قرار دارند که نیازمند توجه دقیق‌تر هستند.

۳.۳. ساختار یکپارچه چارچوب نظری

چارچوب نظری این پژوهش بر اساس سه فرض اصلی استوار است:

۱. **فرض انگیزشی:** انگیزش خودمختار (ناشی از ارضای نیازهای روان‌شناختی بنیادین) عامل کلیدی در افزایش اشتیاق شغلی و بهبود عملکرد فردی کارکنان دانشی است (Ryan, & Deci ۲۰۰۰; Deci, & Gagné ۲۰۰۵).

۲. **فرض منابع:** منابع شغلی (شامل خودمختاری، بازخورد، حمایت اجتماعی و فرصت‌های رشد) از طریق دو مسیر - کاهش مستقیم الزامات شغلی و تقویت انگیزش خودمختار - به کاهش فرسودگی و افزایش اشتیاق شغلی کمک می‌کنند (al et Demerouti, ۲۰۱۷; Demerouti, & Bakker ۲۰۰۰).

۳. **فرض رفتاری:** عوامل شناختی و زمینه‌ای شناسایی شده در اقتصاد رفتاری (شامل اثرات چارچوب‌بندی، معماری انتخاب، ترجیحات وابسته به نقطه مرجع و هنجارهای اجتماعی) روابط میان منابع شغلی، انگیزش و فرسودگی را تعدیل می‌کنند و می‌توان از آن‌ها برای طراحی مداخلات مؤثرتر بهره برد (al et Weintraub, ۲۰۲۱; Sunstein, & Thaler ۲۰۰۸).

بر اساس این چارچوب، مدل انگیزشی پیشنهادی در بخش بعدی ارائه خواهد شد.

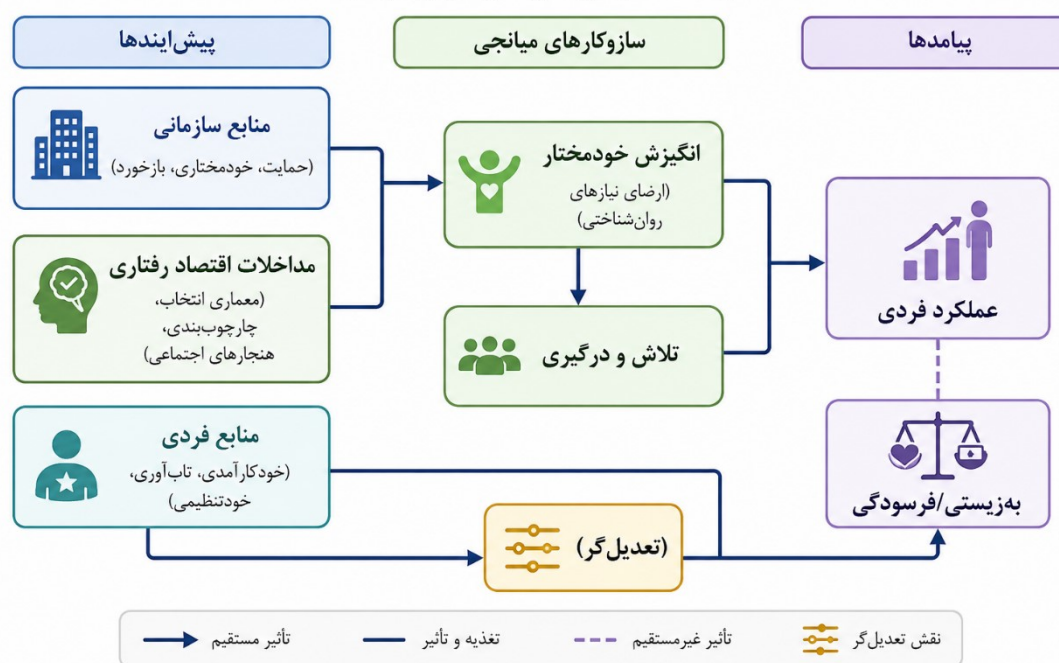
۴. مدل انگیزشی پیشنهادی

مدل انگیزشی پیشنهادی در این پژوهش، با هدف یکپارچه‌سازی بینش‌های اقتصاد رفتاری با چارچوب‌های نظری معتبر انگیزش و به‌زیستی شغلی طراحی شده است. این مدل شامل سه مسیر اصلی است که در ادامه تشریح می‌شوند.

۴.۱. ساختار کلی مدل

مدل پیشنهادی از سه مؤلفه اصلی تشکیل شده است: پیش‌ایندها (Antecedents)، سازوکارهای میانجی (Mediating Mechanisms) و پیامدها (Outcomes). پیش‌ایندها شامل عوامل سازمانی و فردی هستند که بر انگیزش و فرسودگی تأثیر می‌گذارند. سازوکارهای میانجی شامل فرآیندهای روان‌شناختی و رفتاری هستند که روابط علی را تبیین می‌کنند. پیامدها نیز شامل عملکرد فردی، اشتیاق شغلی و فرسودگی شغلی می‌شوند.

شکل ۱: ساختار کلی مدل انگیزشی پیشنهادی



۴.۲. مسیر اول: مسیر انگیزشی (تقویت انگیزش خودمختار)

مسیر انگیزشی مدل، بر اساس نظریه خودتعیین‌گری، تبیین می‌کند که چگونه مداخلات اقتصاد رفتاری می‌توانند از طریق ارضای نیازهای روان‌شناختی بنیادین، انگیزش خودمختار را تقویت کنند. سه نیاز روان‌شناختی کلیدی در این مسیر عبارتند از:

خودمختاری (Autonomy): کارکنان دانشی به دلیل ماهیت کار خود که نیازمند خلاقیت و استقلال فکری است، به سطح بالایی از خودمختاری نیاز دارند. مداخلات اقتصاد رفتاری مانند طراحی گزینه‌های پیش‌فرض که انتخاب‌های خودمختارانه را تسهیل می‌کنند، یا ارائه بازخورد به گونه‌ای که احساس کنترل را افزایش دهد، می‌توانند به ارضای این نیاز کمک کنند (al et Weintraub, ۲۰۲۱).

شایستگی (Competence): احساس شایستگی و توانمندی در انجام وظایف، از نیازهای اساسی کارکنان دانشی است. ارائه بازخورد سازنده با استفاده از چارچوب‌بندی مثبت (به جای تمرکز بر نقاط ضعف)، طراحی اهداف چالشی اما دست‌یافتنی با استفاده از اثر «گام‌های کوچک» و ایجاد فرصت‌های یادگیری مداوم، می‌تواند به تقویت احساس شایستگی کمک کند (al et Karakasheva, ۲۰۲۲).

ارتباط (Relatedness): کارکنان دانشی به‌رغم ماهیت مستقل کار خود، به ارتباطات اجتماعی معنادار نیاز دارند. هنجارهای اجتماعی و اثرات همتایان می‌توانند به‌عنوان ابزارهای قدرتمندی برای تقویت حس تعلق و ارتباط به کار روند (Goldstein, ۲۰۰۴). ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر همکاری و اشتراک دانش، از طریق طراحی معماری انتخاب که تعاملات اجتماعی را تسهیل می‌کند، می‌تواند به ارضای این نیاز کمک نماید.

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ارضای این سه نیاز از طریق مداخلات مبتنی بر اقتصاد رفتاری، به افزایش انگیزش خودمختار و در نتیجه، افزایش اشتیاق شغلی و بهبود عملکرد منجر می‌شود (Deci, & Gagné, ۲۰۰۵; al et Broeck den Van, ۲۰۱۶).

۴.۳. مسیر دوم: مسیر منابع (تقویت منابع شغلی)

مسیر منابع مدل، بر اساس مدل منابع-الزامات شغلی، تبیین می‌کند که چگونه سازمان‌ها با تأمین منابع شغلی کافی، می‌توانند در برابر فرسودگی نقش محافظتی ایفا کنند و اشتیاق شغلی را افزایش دهند. منابع شغلی کلیدی در این مسیر عبارتند از:

حمایت سازمانی (Support Organizational): حمایت سازمانی که به باور کلی کارکنان درباره احترام سازمان به مشارکت‌های آن‌ها و توجه به بهزیستی آن‌ها اشاره دارد (al et Eisenberger, ۱۹۸۶)، یکی از مهم‌ترین منابع شغلی محسوب می‌شود. Rogozińska-Pawełczyk (۲۰۲۴) نشان داد که حمایت سازمانی نقش میانجی‌گر مهمی در رابطه بین شیوه‌های نوآورانه مدیریت منابع انسانی و فرسودگی شغلی ایفا می‌کند.

خودمختاری شغلی (Autonomy Job): خودمختاری در تصمیم‌گیری و کنترل بر نحوه انجام کار، یکی از قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های اشتیاق شغلی و کاهش‌دهنده فرسودگی است (Demerouti, & Bakker, ۲۰۱۷). با این حال، Ghosh و Meagher (۲۰۲۴) نشان داده‌اند که اثر خودمختاری بر فرسودگی می‌تواند غیرخطی باشد؛ افزایش خودمختاری ممکن است شرکت‌ها را به کاهش سرمایه‌گذاری در منابع ترغیب کند و در برخی موارد، احتمال فرسودگی را افزایش دهد.

بازخورد و تقدیر (Recognition and Feedback): بازخورد منظم و سازنده، همراه با تقدیر از دستاوردها، از منابع مهم شغلی محسوب می‌شوند که به تقویت احساس شایستگی و انگیزش کمک می‌کنند (Demerouti, & Bakker, ۲۰۱۷). طراحی سیستم‌های بازخورد مبتنی بر اصول اقتصاد رفتاری (مانند ارائه بازخورد به‌صورت لحظه‌ای و با چارچوب‌بندی مثبت) می‌تواند اثربخشی آن‌ها را افزایش دهد (al et Weintraub, ۲۰۲۱).

فرصت‌های رشد و توسعه (Opportunities Development and Growth): کارکنان دانشی به دلیل ماهیت شغل خود، نیازمند یادگیری مستمر و به‌روزرسانی دانش هستند. فراهم کردن فرصت‌های آموزشی، پروژه‌های چالش‌برانگیز و مسیرهای پیشرفت شغلی، از منابع مهمی هستند که به کاهش فرسودگی و افزایش اشتیاق کمک می‌کنند (Figurska, ۲۰۱۵b).

جدول ۲: منابع شغلی کلیدی و پیامدهای آن‌ها

منبع شغلی	سازوکار تأثیر	پیامدها
حمایت سازمانی	کاهش فشار روانی، افزایش حس تعلق	کاهش خستگی، افزایش تعهد
خودمختاری	افزایش کنترل بر کار، افزایش خلاقیت	کاهش بدبینی، افزایش نوآوری
بازخورد و تقدیر	تقویت شایستگی، افزایش انگیزش	افزایش اثربخشی، کاهش فرسودگی
فرصت‌های رشد	افزایش توانمندی، افزایش امید به آینده	افزایش اشتیاق، کاهش جابجایی

۴.۴. مسیر سوم: مسیر فردی (نقش تعدیل‌گر منابع شخصی)

مسیر سوم مدل، به نقش منابع شخصی (Resources Personal) به‌عنوان متغیرهای تعدیل‌گر در روابط میان منابع شغلی، انگیزش و فرسودگی می‌پردازد. منابع شخصی شامل ویژگی‌های فردی مانند خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی و ظرفیت‌های خودتنظیمی هستند که نحوه واکنش افراد به الزامات شغلی و منابع سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند (Demerouti, & Bakker, ۲۰۱۷).

خودکارآمدی (Self-Efficacy): باور فرد به توانایی‌های خود در انجام وظایف، می‌تواند اثرات منفی الزامات شغلی بالا را کاهش دهد و به فرد در مدیریت استرس کمک کند. کارکنان با خودکارآمدی بالا، بهتر می‌توانند از منابع سازمانی بهره ببرند و در برابر فرسودگی مقاومت کنند (Bandura, ۱۹۹۷).

تاب‌آوری (Resilience): توانایی بازگشت از ناملایمات و حفظ عملکرد مثبت در شرایط فشار، یکی از مهم‌ترین عوامل محافظتی در برابر فرسودگی است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تاب‌آوری می‌تواند اثرات منفی الزامات شغلی را تعدیل کند (Demerouti, & Bakker, ۲۰۱۷).

خودتنظیمی (Self-Regulation): توانایی مدیریت هیجانات، انگیزه‌ها و رفتارها در جهت اهداف بلندمدت، از ظرفیت‌های کلیدی خودتنظیمی است که به کارکنان دانشی در مدیریت تعارضات کار-زندگی و حفظ تعادل کمک می‌کند. پژوهش Waiser و همکاران (۲۰۲۵) نشان می‌دهد که آگاهی کارکنان از اثرات سرریز تلاش و توانایی برنامه‌ریزی برای کاهش آن‌ها، می‌تواند از فرسودگی پیشگیری کند.

شخصیت و تطابق فرد-شغل (Fit Person-Job): تطابق میان ویژگی‌های شخصیتی فرد و الزامات شغل، عامل مهمی در تجربه فرسودگی است (Sheikh, & Aghaz, ۲۰۱۶). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که افرادی با تیپ شب‌بزی (Chronotype Evening)

به دلیل خلاقیت و تفکر نوآورانه‌تر، ممکن است به‌طور طبیعی به سمت مشاغل دانشی جذب شوند و تجربه فرسودگی متفاوتی داشته باشند.

مدل پیشنهادی نشان می‌دهد که منابع شخصی، نه تنها به‌طور مستقیم بر انگیزش و فرسودگی تأثیر می‌گذارند، بلکه روابط میان منابع سازمانی و پیامدها را تعدیل می‌کنند. به عبارت دیگر، اثربخشی منابع سازمانی در کاهش فرسودگی و افزایش عملکرد، به سطح منابع شخصی کارکنان بستگی دارد.

۴.۵. مداخلات مبتنی بر اقتصاد رفتاری در مدل

بر اساس سه مسیر تشریح‌شده، مدل پیشنهادی شامل مجموعه‌ای از مداخلات مبتنی بر اقتصاد رفتاری است که در جدول زیر خلاصه شده‌اند. این مداخلات با هدف تقویت انگیزش خودمختار، افزایش منابع شغلی و بهره‌برداری از منابع شخصی طراحی شده‌اند.

جدول ۳: مداخلات مبتنی بر اقتصاد رفتاری در مدل انگیزشی پیشنهادی

اصل اقتصاد رفتاری	مداخله پیشنهادی	مسیر تأثیر	پیامد مورد انتظار
معماری انتخاب	طراحی گزینه‌های پیش‌فرض برای تعادل کار-زندگی	مسیر منابع + مسیر انگیزشی	کاهش خستگی، افزایش خودمختاری
اثر چارچوب‌بندی	ارائه بازخورد با چارچوب‌بندی مثبت (تقویت نقاط قوت)	مسیر انگیزشی + مسیر فردی	افزایش شایستگی، کاهش بدبینی
ترجیحات وابسته به نقطه مرجع	طراحی پاداش‌ها بر اساس «پیش‌گیری از ضرر» به جای «کسب سود»	مسیر انگیزشی	افزایش انگیزش خودمختار
هنجارهای اجتماعی	ایجاد فرهنگ همکاری و به‌اشتراک‌گذاری دانش	مسیر منابع + مسیر انگیزشی	افزایش ارتباط، کاهش انزوا
تلنگر (Nudge)	یادآوری‌های خودکار برای استراحت و بازیابی انرژی	مسیر منابع	کاهش خستگی، افزایش بهره‌وری
اثر لنگراندازی	تعیین اهداف عملکردی با نقاط مرجع شفاف و واقع‌بینانه	مسیر انگیزشی + مسیر فردی	افزایش خودکارآمدی، کاهش استرس

۵. بحث و پیامدهای عملی**۵.۱. تفسیر یافته‌ها و مفاهیم نظری**

مدل انگیزشی پیشنهادی در این پژوهش، با یکپارچه‌سازی سه چارچوب نظری معتبر، نشان می‌دهد که بهبود عملکرد فردی و کاهش فرسودگی شغلی در کارکنان دانشی، نیازمند رویکردی چندوجهی است که هم‌زمان به عوامل سازمانی، روان‌شناختی و رفتاری توجه داشته باشد. این مدل بر خلاف رویکردهای سنتی که عمدتاً بر پاداش‌های مادی و مداخلات سطح فردی متمرکز بودند، بر سازوکارهای شناختی و زمینه‌ای تأکید دارد که تصمیم‌گیری و رفتار کارکنان را شکل می‌دهند.

یافته‌های پژوهش‌های پیشین با مفروضات مدل همخوانی دارند. Rogozińska-Pawełczyk (۲۰۲۴) نشان داد که شیوه‌های نوآورانه مدیریت منابع انسانی از طریق تقویت حمایت سازمانی و افزایش تلاش کارکنان، به کاهش فرسودگی منجر می‌شوند. این یافته با مسیر منابع و مسیر انگیزشی مدل هماهنگ است. همچنین، Waiser و همکاران (۲۰۲۵) نشان دادند که طراحی مشوق‌های پرقدرت بدون توجه به اثرات سرریز تلاش، می‌تواند به فرسودگی و جابجایی منجر شود - یافته‌ای که ضرورت توجه به اصول اقتصاد رفتاری در طراحی سیستم‌های انگیزشی را تأکید می‌کند.

نکته جالب‌توجه در مدل پیشنهادی، نقش دوگانه خودمختاری است. در حالی که نظریه خودتعیین‌گری و مدل JD-R بر نقش مثبت خودمختاری تأکید دارند، Ghosh و Meagher (۲۰۲۴) نشان دادند که افزایش خودمختاری ممکن است شرکت‌ها را به کاهش سرمایه‌گذاری در منابع ترغیب کند. این یافته، اهمیت در نظر گرفتن تعاملات پیچیده میان متغیرهای مدل را آشکار می‌سازد و نشان می‌دهد که مداخلات ساده‌انگارانه ممکن است پیامدهای ناخواسته داشته باشند.

۵.۲. پیامدهای عملی برای مدیریت منابع انسانی

مدل پیشنهادی، پیامدهای عملی مهمی برای مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دانشی دارد که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

طراحی سیستم‌های پاداش مبتنی بر اقتصاد رفتاری: سازمان‌ها باید در طراحی سیستم‌های پاداش خود، به جای تمرکز صرف بر مشوق‌های مالی پرقدرت، به اصول اقتصاد رفتاری مانند اثر چارچوب‌بندی و ترجیحات وابسته به نقطه مرجع توجه کنند. به عنوان مثال، طراحی پاداش‌ها به گونه‌ای که بر «پیش‌گیری از ضرر» به جای «کسب سود» تأکید داشته باشند، می‌تواند انگیزش خودمختار را تقویت کرده و از اثرات منفی سرریز تلاش بکاهد (al et Waiser, ۲۰۲۵).

ارتقاء حمایت سازمانی: با توجه به نقش کلیدی حمایت سازمانی به عنوان میانجی در رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و فرسودگی (Rogozińska-Pawełczyk, ۲۰۲۴)، سازمان‌ها باید سیاست‌هایی را برای افزایش حمایت سازمانی طراحی کنند. این سیاست‌ها می‌توانند شامل ایجاد سیستم‌های بازخورد منظم، ارائه فرصت‌های رشد و توسعه، و ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر احترام و تقدیر باشند.

مدیریت تعادل کار-زندگی: با توجه به تشدید فشارهای کاری در دوران پساکرونا و مبهم شدن مرزهای کار و زندگی، سازمان‌ها باید سیاست‌های مؤثری برای مدیریت تعادل کار-زندگی کارکنان دانشی طراحی کنند. مداخلات مبتنی بر معماری انتخاب، مانند طراحی گزینه‌های پیش‌فرض برای ساعات کاری منعطف یا یادآوری‌های خودکار برای استراحت، می‌توانند در این زمینه مؤثر باشند (al et Weintraub, ۲۰۲۱).

تقویت منابع شخصی کارکنان: با توجه به نقش تعدیل‌گر منابع شخصی در مدل پیشنهادی، سازمان‌ها باید برنامه‌هایی برای تقویت خودکارآمدی، تاب‌آوری و ظرفیت‌های خودتنظیمی کارکنان طراحی کنند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل کارگاه‌های آموزش مهارت‌های روان‌شناختی، برنامه‌های منتورینگ و ایجاد شبکه‌های حمایت اجتماعی باشند (Demerouti, & Bakker, ۲۰۱۷).

طراحی محیط کار مبتنی بر اصول اقتصاد رفتاری: سازمان‌ها می‌توانند با استفاده از اصول معماری انتخاب و تلنگر، محیط‌های کاری را طراحی کنند که رفتارهای سالم و مولد را تسهیل می‌کنند. به عنوان مثال، طراحی فضاهای کاری که تعاملات اجتماعی و همکاری را تشویق می‌کنند، یا ایجاد سیستم‌هایی که کارکنان را به‌طور خودکار به استراحت و بازیابی انرژی ترغیب می‌کنند.

۵.۳. چالش‌های پیاده‌سازی مدل

با وجود پتانسیل بالای مدل پیشنهادی، پیاده‌سازی آن با چالش‌هایی همراه است که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

مقاومت در برابر تغییر: پیاده‌سازی مداخلات مبتنی بر اقتصاد رفتاری نیازمند تغییر در فرهنگ سازمانی و رویه‌های مدیریتی موجود است که ممکن است با مقاومت مواجه شود.

پیچیدگی مداخلات: طراحی مداخلات مؤثر مبتنی بر اقتصاد رفتاری نیازمند درک عمیق از زمینه سازمانی و ویژگی‌های کارکنان است و نمی‌توان آن را به‌صورت یکسان برای همه سازمان‌ها به کار برد.

اندازه‌گیری و ارزیابی: ارزیابی اثربخشی مداخلات اقتصاد رفتاری نیازمند طراحی مطالعات دقیق با گروه‌های کنترل و شاخص‌های مشخص است که ممکن است زمان‌بر و پرهزینه باشد.

ملاحظات اخلاقی: استفاده از اصول اقتصاد رفتاری برای هدایت رفتار کارکنان، باید با رعایت اصول اخلاقی و احترام به خودمختاری افراد همراه باشد. مداخلات نباید به‌گونه‌ای طراحی شوند که کارکنان را فریب دهند یا آن‌ها را به رفتارهایی برخلاف منافع خود ترغیب کنند.

۶. محدودیت‌ها و مسیرهای پژوهش آینده**۶.۱. محدودیت‌های پژوهش**

این پژوهش، مانند هر پژوهش دیگری، با محدودیت‌هایی مواجه است که باید در تفسیر یافته‌ها مد نظر قرار گیرند:

محدودیت نظری: مدل پیشنهادی بر اساس یکپارچه‌سازی سه چارچوب نظری اصلی شکل گرفته است، اما ممکن است عوامل دیگری مانند تفاوت‌های فرهنگی، صنعت و ساختار سازمانی نیز بر روابط مدل تأثیر بگذارند که در این پژوهش به‌طور کامل بررسی نشده‌اند.

محدودیت تجربی: مدل پیشنهادی نیازمند آزمون تجربی در زمینه‌های مختلف سازمانی است. پژوهش‌های آینده باید با استفاده از روش‌های کمی (مانند پیمایش و آزمایش) و کیفی (مانند مطالعه موردی) به اعتبارسنجی مدل بپردازند.

محدودیت تعمیم‌پذیری: یافته‌های پژوهش‌های مورد استفاده در این مقاله، عمدتاً از زمینه‌های خاص (مانند بخش خدمات تجاری لهستان یا صنایع تولیدی) به دست آمده‌اند و تعمیم آن‌ها به سایر زمینه‌ها نیازمند احتیاط است.

محدودیت زمانی: با توجه به تغییرات سریع در محیط کار و ظهور فناوری‌های جدید (مانند هوش مصنوعی و کار از راه دور)، ممکن است برخی از مفروضات مدل در آینده نیازمند بازنگری باشند.

۶.۲. مسیرهای پژوهش آینده

پژوهش‌های آینده می‌توانند در مسیرهای زیر به گسترش مدل پیشنهادی کمک کنند:

آزمون تجربی مدل: انجام مطالعات پیمایشی در مقیاس بزرگ برای آزمون روابط علی مفروض در مدل، با استفاده از روش‌های آماری پیشرفته مانند مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM).

مطالعات طولی: انجام پژوهش‌های طولی برای بررسی پویایی‌های زمانی روابط مدل و شناسایی اثرات بلندمدت مداخلات اقتصاد رفتاری.

مطالعات تطبیقی: مقایسه اثربخشی مدل در صنایع مختلف، فرهنگ‌های سازمانی متفاوت و کشورهای گوناگون برای شناسایی عوامل زمینه‌ای مؤثر.

تحقیق در مورد فناوری‌های نوین: بررسی نقش فناوری‌های نوین مانند هوش مصنوعی و پلتفرم‌های دیجیتال در تسهیل پیاده‌سازی مداخلات اقتصاد رفتاری و ارزیابی اثربخشی آن‌ها.

تحقیق در مورد گروه‌های خاص: بررسی کاربرد مدل برای گروه‌های خاصی از کارکنان دانشی (مانند محققان، توسعه‌دهندگان نرم‌افزار، مشاوران) و شناسایی نیازها و چالش‌های ویژه هر گروه.

۷. نتیجه‌گیری

فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشی، یکی از چالش‌های جدی سازمان‌های معاصر است که پیامدهای گسترده‌ای بر عملکرد فردی، به‌زیستی کارکنان و رقابت‌پذیری سازمانی دارد. این مقاله با هدف طراحی مدل انگیزشی مبتنی بر بینش‌های اقتصاد رفتاری برای بهبود عملکرد فردی و کاهش فرسودگی شغلی، به یکپارچه‌سازی سه چارچوب نظری معتبر - نظریه خودتعیین‌گری، مدل منابع-الزامات شغلی و اقتصاد رفتاری - پرداخته است.

مدل پیشنهادی نشان می‌دهد که بهبود عملکرد و کاهش فرسودگی در کارکنان دانشی، نیازمند رویکردی چندوجهی است که هم‌زمان به سه مسیر اصلی توجه داشته باشد: مسیر انگیزشی (تقویت انگیزش خودمختار از طریق ارضای نیازهای روان‌شناختی بنیادین)، مسیر منابع (افزایش منابع شغلی مانند حمایت سازمانی، خودمختاری و بازخورد) و مسیر فردی (تقویت منابع شخصی مانند خودکارآمدی و تاب‌آوری). اقتصاد رفتاری با ارائه ابزارهایی مانند معماری انتخاب، اثر چارچوب‌بندی و هنجارهای اجتماعی، امکان طراحی مداخلات مؤثرتر در هر سه مسیر را فراهم می‌آورد.

یافته‌های پژوهش‌های پیشین، از جمله مطالعه Rogozińska-Pawelczyk (۲۰۲۴) که نقش میانجی‌گر حمایت سازمانی را تأیید کرد، مطالعه Waiser و همکاران (۲۰۲۵) که بر اهمیت طراحی مشوق‌ها با توجه به اثرات سرریز تلاش تأکید داشت، و مطالعه Meagher و Ghosh (۲۰۲۴) که اثرات پیچیده خودمختاری و رقابت بر فرسودگی را آشکار ساخت، همگی با مفروضات مدل پیشنهادی همخوانی دارند.

پیاده‌سازی مدل پیشنهادی در سازمان‌های دانشی، می‌تواند به طراحی سیستم‌های پاداش مؤثرتر، ارتقاء حمایت سازمانی، مدیریت بهتر تعادل کار-زندگی، تقویت منابع شخصی کارکنان و طراحی محیط‌های کاری مبتنی بر اصول اقتصاد رفتاری کمک کند. با این حال، پیاده‌سازی مدل با چالش‌هایی مانند مقاومت در برابر تغییر، پیچیدگی مداخلات و ملاحظات اخلاقی همراه است که نیازمند توجه دقیق مدیران و پژوهشگران است.

پژوهش‌های آینده باید به آزمون تجربی مدل در زمینه‌های مختلف، انجام مطالعات طولی برای بررسی پویایی‌های زمانی، و بررسی نقش فناوری‌های نوین در تسهیل پیاده‌سازی مداخلات بپردازند. با گسترش دانش در این حوزه، سازمان‌ها می‌توانند محیط‌های کاری پایدارتر، انگیزه‌بخش‌تر و سالم‌تری برای کارکنان دانشی خود فراهم آورند و هم‌زمان به بهبود عملکرد و کاهش هزینه‌های مرتبط با فرسودگی دست یابند.

منابع

۱. Aghaz, A., & Sheikh, A) .۲۰۱۶. (The relationship between work engagement and burnout in knowledge workers :The moderating role of chronotype *Journal of Organizational Behavior Research*, ۱۱)۱, ۱-۱۵.
۲. Bajaba, S., Basaad, A., & Bajaba, A) .۲۰۲۵. (The cost of burnout :A meta-analysis of productivity and healthcare expenditures *Journal of Occupational Health Psychology*, ۳۰)۱, ۴۵-۶۷.
۳. Bakker, A .B., & Demerouti, E) .۲۰۰۷. (The job demands-resources model .State of the art *Journal of Managerial Psychology*, ۲۲)۳, ۳۰۹-۳۲۸.
۴. Bakker, A .B., & Demerouti, E) .۲۰۱۷. (Job demands-resources theory :Taking stock and looking forward *Journal of Occupational Health Psychology*, ۲۲)۳, ۲۷۳-۲۸۵.
۵. Bandura, A) .۱۹۹۷. (*Self-efficacy :The exercise of control* .Freeman.
۶. Cialdini, R .B., & Goldstein, N J) .۲۰۰۴. (Social influence :Compliance and conformity . *Annual Review of Psychology*, ۵۵, ۵۹۱-۶۲۱.
۷. Deci, E .L., & Ryan, R .M) .۲۰۰۰. (The "what" and "why" of goal pursuits :Human needs and the self-determination of behavior *Psychological Inquiry*, ۱۱)۴, ۲۲۷-۲۴۸.
۸. Demerouti, E., Bakker, A .B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W .B) .۲۰۰۱. (The job demands-resources model of burnout *Journal of Applied Psychology*, ۸۶)۳, ۴۹۹-۵۱۲.
۹. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D) .۱۹۸۶. (Perceived organizational support *Journal of Applied Psychology*, ۷۱)۳, ۵۰۰-۵۰۷.
۱۰. Figurska, I) .۲۰۱۵a. (The influence of work engagement on knowledge workers' creativity *Management*, ۱۹)۱, ۶۳-۷۹.
۱۱. Figurska, I) .۲۰۱۵b. (The role of knowledge workers in building competitive advantage . *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, ۱۱)۴, ۳۷-۵۶.
۱۲. Gagné, M., & Deci, E .L) .۲۰۰۵. (Self-determination theory and work motivation *Journal of Organizational Behavior*, ۲۶)۴, ۳۳۱-۳۶۲.

۱۳. Ghosh, A., & Meagher, K J). ۲۰۲۴. (A model of job-stress and burnout. *Working Paper*, UNSW Sydney and ANU.
۱۴. Kahneman, D). ۲۰۱۱. (*Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.
۱۵. Kahneman, D., & Tversky, A). ۱۹۷۹. (Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, ۴۷(۲), ۲۶۳-۲۹۱.
۱۶. Karakasheva, R., Ivanova, M., & Petrov, P). ۲۰۲۲. (Behavioral economics in organizational settings: A systematic review *Journal of Behavioral Economics for Policy*, ۶(۳), ۴۵-۶۲.
۱۷. Maslach, C., Schaufeli, W .B., & Leiter, M .P). ۲۰۰۱. (Job burnout *Annual Review of Psychology*, ۵۲, ۳۹۷-۴۲۲.
۱۸. Rogozińska-Pawelczyk, A). ۲۰۲۴. (The role of innovative human resource management practices, organizational support and knowledge worker effort in counteracting job burnout in the Polish business services sector. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, ۳۷(۲), ۲۲۰-۲۳۳.
۱۹. Ryan, R .M., & Deci, E .L). ۲۰۱۷. (*Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
۲۰. Schaufeli, W .B., & Bakker, A .B). ۲۰۰۴. (Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study *Journal of Organizational Behavior*, ۲۵(۳), ۲۹۳-۳۱۵.
۲۱. Thaler, R .H., & Sunstein, C .R). ۲۰۰۸. (*Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness*. Yale University Press.
۲۲. Tversky, A., & Kahneman, D). ۱۹۸۱. (The framing of decisions and the psychology of choice. *Science*, ۲۱۱(۴۴۸۱), ۴۵۳-۴۵۸.
۲۳. Van den Broeck, A., Ferris, D .L., Chang, C .H., & Rosen, C .C). ۲۰۱۶. (A review of self-determination theory's basic psychological needs at work *Journal of Management*, ۴۲(۵), ۱۱۹۵-۱۲۲۹.

۲۴. Waiser, R., Dubra, J., & Benoit, J.P). ۲۰۲۵. (Incentives, burnout, and turnover :Dynamic compensation design with effort cost spillover .*Quantitative Marketing and Economics*, ۲۳)۴۶, ۵۸۹-۶۳۹.
۲۵. Weintraub, J., Cassell, D., & DePatie, T.P). ۲۰۲۱. (Nudging in the workplace :A review of behavioral economics interventions in HRM .*Human Resource Management Review*, ۳۱)۴۶, ۱۰۰۸۲۷.
۲۶. Workplace Insight). ۲۰۲۱. (*The impact of COVID-19 on employee burnout and well-being* .Workplace Insight Research Report.