

(مقاله پژوهشی)

تأثیر فرهنگ سازمانی، حمایت سازمانی و انگیزه تحصیلی بر توسعه عاملیت دانشجویان: یک مدل چند سطحی

تقی اکبری^۱، سلیم کاظمی^۲، پرویز فداکار گیلو^۳، مهدی مولایی^۴، عظیم امیدوار^۵

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر همزمان فرهنگ سازمانی، حمایت سازمانی و انگیزش تحصیلی بر توسعه عاملیت دانشجویان با استفاده از مدل چندسطحی است. پژوهش حاضر بر مبنای فلسفه اثبات‌گرایی و رویکرد استقرایی، از نوع مطالعات میدانی و توصیفی-همبستگی با اهداف کاربردی طراحی شده است. جامعه آماری شامل دانشجویان و کارمندان دانشگاه محقق اردبیلی بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۷۰۰ دانشجو از دانشکده‌های مختلف و به‌صورت در دسترس ۱۴۰ کارمند انتخاب شدند. تعیین حجم نمونه براساس جدول مورگان انجام گرفت. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد انگیزه تحصیلی والرند و همکاران (۱۹۸۵)، مقیاس عاملیت انسانی یون (۲۰۱۱)، پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابینز (۱۹۹۸) و پرسشنامه حمایت سازمانی محروس و جنیدی (۲۰۱۸) استفاده شد. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار R نسخه ۴,۳,۱ و روش رگرسیون چندسطحی انجام شد تا تأثیر متغیرهای فردی (انگیزش تحصیلی، عاملیت) و گروهی (فرهنگ و حمایت سازمانی) بررسی شود. در تحلیل استنباطی با استفاده از مدل رگرسیون چندسطحی مشخص شد که ۵۴/۱ درصد از واریانس توسعه عاملیت دانشجویان توسط متغیرهای فرهنگ سازمانی، حمایت سازمانی و انگیزش تحصیلی تبیین می‌شود و کل مدل شامل اثرات ثابت و تصادفی توانست ۶۳/۵ درصد از واریانس را توضیح دهد. نتایج رگرسیون نشان داد فرهنگ سازمانی، حمایت سازمانی و انگیزش تحصیلی همگی تأثیر مثبت و معنادار بر توسعه عاملیت دارند. این یافته‌ها اهمیت توجه همزمان به عوامل سازمانی و فردی در تقویت توانمندی‌های دانشجویان را برجسته می‌سازد و نشان می‌دهد که برای افزایش عاملیت، تنها بهبود محیط سازمانی کافی نیست، بلکه باید منابع انگیزشی فردی دانشجویان نیز مورد توجه قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: عاملیت انسانی، فرهنگ سازمانی، حمایت سازمانی، انگیزش تحصیلی، رگرسیون چندسطحی.



تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۴/۲۰

تاریخ ویرایش مقاله: ۱۴۰۴/۰۸/۰۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۱۰/۲۱

DOI: 10.22034/rmt.2026.544796.2373

صص ۱۱۳-۱۰۳

۱. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. (نویسنده مسئول: T0076@yahoo.com)
۲. استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۳. دکتری سنجش و اندازه‌گیری دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.
۴. دکتری سنجش و اندازه‌گیری دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.
۵. دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

مقدمه

در قرن بیست و یکم، دانشگاه‌ها نه تنها به عنوان مراکز آموزش آکادمیک، بلکه به عنوان محیط‌هایی کلیدی برای رشد روان‌شناختی، اجتماعی و حرفه‌ای دانشجویان شناخته می‌شوند (مارجینسون^۱، ۲۰۲۴؛ مارجینسون، ۲۰۲۳؛ تیلپاگ^۲، ۲۰۲۳). از جمله مفاهیم روان‌شناختی مهم که توجه روزافزونی را به خود جلب کرده‌اند، عاملیت^۳ و تاب‌آوری^۴ هستند که در موفقیت تحصیلی، سلامت روانی و آمادگی شغلی دانشجویان نقش بسزایی دارند (عبدلقانی و همکاران^۵، ۲۰۲۲؛ ماستن^۶، ۲۰۲۵). به‌ویژه، «عاملیت» به ظرفیت فرد برای انتخاب، هدف‌گذاری شخصی و اقدام آگاهانه جهت دستیابی به آن اهداف «در شرایط محدودکننده» اشاره دارد (بندورا^۷، ۲۰۲۳). عاملیت، به‌ویژه در بستر آموزش عالی، به دانشجویان امکان می‌دهد تا در مواجهه با ساختارهای محدودکننده نظام آموزشی، مسیر پیشرفت خود را به‌طور خودمختارانه هدایت کنند و از وابستگی به عوامل بیرونی بکهند. از این رو، توسعه عاملیت در دانشجویان نه تنها شاخصی از رشد فردی است، بلکه شاخصی از کارآمدی نظام آموزش عالی محسوب می‌شود.

مرور پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که عاملیت معمولاً در سطح فردی و با تمرکز بر متغیرهایی نظیر انگیزش، خودکارآمدی و تاب‌آوری بررسی شده است، در حالی که عوامل سازمانی نیز می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری و تقویت آن داشته باشند. یکی از این عوامل، فرهنگ سازمانی دانشگاه است که مجموعه‌ای از ارزش‌ها، هنجارها و باورهای مشترک در میان اعضای دانشگاه را شامل می‌شود و بر چگونگی ادراک و رفتار آنان اثر می‌گذارد (انینگ دورسون^۸، ۲۰۲۱). فرهنگی که بر حمایت، اعتماد متقابل، مشارکت و یادگیری مستمر تأکید دارد، زمینه را برای بروز عاملیت و احساس کنترل فردی فراهم می‌کند (اکاوارنا^۹، ۲۰۲۲؛ آکپا و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۱). در مقابل، فرهنگ‌های سلسله‌مراتبی، بروکراتیک یا تنبیهی ممکن است ابتکار عمل را سرکوب کرده، استقلال را کاهش دهند و وابستگی را تشویق کنند (مینکو و زاتوا^{۱۱}، ۲۰۲۳؛ پلاتا^{۱۲}، ۲۰۲۳؛ گبرتسادیک^{۱۳}، ۲۰۲۳). با توجه به ساختار متنوع دانشگاه‌های کشور، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عاملیت دانشجویان به‌ویژه در محیط‌های دانشگاهی ایران ضرورتی دوچندان دارد.

عامل سازمانی دیگری که در تقویت عاملیت مؤثر است، حمایت سازمانی است. این سازه به میزان توجه، ارزش‌گذاری و حمایت نهاد آموزشی از تلاش‌ها، رفاه و پیشرفت اعضا اشاره دارد. احساس حمایت از سوی سازمان موجب افزایش تعهد، انگیزش درونی و احساس کنترل بر محیط می‌شود و از این طریق عاملیت فردی را ارتقا می‌دهد (آیزنبرج، رودز شانوک و ون^{۱۴}، ۲۰۲۰). دانشجویانی که احساس می‌کنند دانشگاه به رشد و نیازهای آنان توجه دارد، به احتمال بیشتری مسئولیت یادگیری خود را می‌پذیرند و در مسیر اهداف تحصیلی پایدارتر گام برمی‌دارند. با این حال، پژوهش‌های داخلی در این زمینه محدود و پراکنده بوده و هنوز روشن نیست که حمایت سازمانی در کنار فرهنگ دانشگاهی تا چه حد می‌تواند عاملیت دانشجویان را تبیین کند.

1. Marginson
2. Tillapaugh
3. Agency
4. Resilience
5. Abdelghani, R., Oudeyer, P. Y., Law, E., de Vulpillières, C., & Sauzéon
6. Masten
7. Bandura
8. Anning-Dorson
9. Ekawarna
10. Akpa, V. O., Asikhia, O. U., & Nneji
11. Minkov, & Zlateva
12. Plota
13. Gebretsadik
14. Eisenberge, Rhoades Shanock & Wen

در سطح فردی نیز انگیزش تحصیلی نقش مهمی در شکل‌گیری عاملیت ایفا می‌کند. براساس نظریه خودتعیین‌گری^۱ (رایان و دسی، ۲۰۲۱)، انگیزش درونی که ناشی از علاقه، لذت و احساس شایستگی است، نسبت به انگیزش بیرونی پایداری بیشتری دارد و عاملیت فرد را در موقعیت‌های آموزشی تقویت می‌کند. با توجه به آنچه گفته شد، می‌توان نتیجه گرفت که توسعه عاملیت دانشجویان حاصل تعامل پیچیده میان عوامل فردی و سازمانی است. با این حال، بیشتر پژوهش‌ها تاکنون این مؤلفه‌ها را به صورت جداگانه بررسی کرده‌اند و مطالعه‌ای که این متغیرها را در قالب مدل چندسطحی و به صورت هم‌زمان تحلیل کند، در ایران کمتر انجام شده است. این در حالی است که ساختار دانشگاه‌ها، متشکل از دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی متفاوت، به طور طبیعی زمینه تحلیل چندسطحی را فراهم می‌کند و می‌تواند اثرات فردی و سازمانی را به طور دقیق تفکیک نماید (راودن بوش و بریک^۲، ۲۰۰۲).

بر این اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر هم‌زمان فرهنگ سازمانی، حمایت سازمانی و انگیزش تحصیلی بر توسعه عاملیت دانشجویان دانشگاه محقق اردبیلی است. این پژوهش تلاش دارد با بهره‌گیری از رویکرد چندسطحی، سهم نسبی عوامل فردی و سازمانی را در تبیین عاملیت مشخص کرده و زمینه‌ای برای طراحی مداخلات آموزشی و مدیریتی مبتنی بر شواهد فراهم آورد. در راستای این هدف، پرسش‌های پژوهش عبارت‌اند از:

- ۱) آیا بین فرهنگ سازمانی و توسعه عاملیت دانشجویان رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۲) آیا حمایت سازمانی بر توسعه عاملیت دانشجویان اثرگذار است؟
- ۳) آیا انگیزش تحصیلی می‌تواند عاملیت دانشجویان را پیش‌بینی کند؟
- ۴) سهم هر یک از این متغیرها در تبیین عاملیت دانشجویان تا چه اندازه است؟
- ۵) آیا تفاوت‌های بین دانشکده‌ها در عاملیت دانشجویان نقش معناداری دارند؟

این ساختار مفهومی به پژوهش امکان می‌دهد تا ضمن تبیین روابط علی بین متغیرها، سهم نسبی هر عامل در شکل‌گیری عاملیت را در سطوح فردی و سازمانی مشخص کند و بدین ترتیب، گامی در جهت توسعه مدل‌های بومی ارتقای عاملیت دانشجویان در دانشگاه‌های ایرانی فراهم سازد.

مبانی نظری پژوهش

مفهوم عاملیت انسانی ریشه در نظریه شناخت اجتماعی بندورا (۱۹۸۹) دارد که انسان را موجودی فعال، هدفمند و خودتنظیم‌گر معرفی می‌کند. از منظر بندورا، افراد نه تنها تحت تأثیر محیط هستند بلکه خود نیز با فرایندهای شناختی و رفتاری بر آن اثر می‌گذارند. بر اساس این دیدگاه، عاملیت یک پدیده چندبعدی است که در تعامل میان فرد و بافت اجتماعی شکل می‌گیرد و می‌تواند به وسیله عوامل سازمانی و انگیزشی تقویت یا تضعیف شود.

در سطح سازمانی، فرهنگ سازمانی چارچوبی مفهومی برای فهم ارزش‌ها، باورها و الگوهای رفتاری مشترک در میان اعضای یک نهاد فراهم می‌کند. نظریه‌های کلاسیک در این حوزه، از جمله مدل شاین (۲۰۱۰)، فرهنگ را عاملی تعیین‌کننده در شکل‌دهی رفتارهای فردی و گروهی می‌دانند. فرهنگ‌هایی که بر اعتماد، یادگیری، نوآوری و مشارکت تأکید دارند، موجب افزایش احساس تعلق و خودکارآمدی در میان اعضا می‌شوند و از این طریق عاملیت را تقویت می‌کنند. در مقابل، فرهنگ‌های مبتنی بر کنترل و رقابت منفی زمینه رشد عاملیت را محدود می‌سازند. در محیط‌های دانشگاهی، فرهنگ سازمانی می‌تواند از طریق ارزش‌گذاری بر استقلال فکری، آزادی علمی و یادگیری خودراهبر، عاملیت دانشجویان را پرورش دهد.

1. Self-Determination Theory
2. Raudenbush & Bryk

از سوی دیگر، نظریه حمایت سازمانی ادراک شده (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶) بیان می‌کند که افراد هنگامی که احساس می‌کنند سازمان برای تلاش‌هایشان ارزش قائل است و به رفاه آنان اهمیت می‌دهد، نوعی تعهد متقابل و انگیزش درونی در آنان شکل می‌گیرد. این حمایت روان‌شناختی، احساس کارآمدی شخصی و انگیزش خودمختارانه را تقویت می‌کند. در بافت دانشگاه، حمایت سازمانی شامل توجه به نیازهای تحصیلی و روانی دانشجویان، فرصت‌های رشد، دسترسی به منابع آموزشی و بازخورد سازنده است که همگی با توسعه عاملیت ارتباط مثبت دارند.

در بعد فردی، نظریه خودتعیین‌گری رایان و دسی (۲۰۲۴) نقش انگیزش درونی را در رشد عاملیت برجسته می‌سازد. براساس این نظریه، انسان‌ها دارای سه نیاز روان‌شناختی ذاتی؛ خودمختاری، شایستگی و ارتباط هستند. هنگامی که محیط یادگیری این سه نیاز را برآورده می‌سازد، افراد انگیزش درونی بیشتری تجربه کرده و در نتیجه عاملیت و مسئولیت‌پذیری بیشتری نشان می‌دهند. در مقابل، محیط‌هایی که بر کنترل بیرونی و پاداش‌های مشروط تأکید دارند، گرایش به عاملیت را تضعیف می‌کنند. از این منظر، انگیزش تحصیلی نه تنها نیروی محرک یادگیری است بلکه سازوکاری بنیادین برای شکل‌گیری عاملیت در بافت دانشگاهی محسوب می‌شود.

با ترکیب این دیدگاه‌ها می‌توان نتیجه گرفت که توسعه عاملیت دانشجویان پدیده‌ای چندسطحی است که از تعامل هم‌زمان سه بعد؛ شناختی-انگیزشی در سطح فردی (نظریه خودتعیین‌گری)، بعد ساختاری-اجتماعی در سطح سازمانی (نظریه فرهنگ سازمانی) و بعد حمایتی-رابطه‌ای در سطح نهادی (نظریه حمایت سازمانی) تشکیل می‌شود.

براساس مدل‌های چندسطحی رفتار انسان (رادنبوش و بریک^۱، ۲۰۰۲)، این سه سطح به صورت تعاملی بر شکل‌گیری عاملیت اثر می‌گذارند. بنابراین، تبیین دقیق عاملیت دانشجویان مستلزم توجه هم‌زمان به ساختارهای فرهنگی و حمایتی دانشگاه و نیز منابع انگیزشی فردی است.

پیشینه پژوهش

مطالعات داخلی و بین‌المللی نشان می‌دهند که عاملیت دانشجویان تحت تأثیر عوامل فردی و سازمانی شکل می‌گیرد. در سطح سازمانی، پژوهش‌ها بیان کرده‌اند که فرهنگ سازمانی یادگیرنده و مشارکتی با ارتقای احساس کنترل و خودکارآمدی دانشجویان، عاملیت آنان را تقویت می‌کند (شاین، ۲۰۱۰؛ اکاورنا، ۲۰۲۲) به‌طور خاص، فرهنگ‌هایی که بر استقلال، اعتماد متقابل و نوآوری تأکید دارند، موجب افزایش مسئولیت‌پذیری و تصمیم‌گیری فعال دانشجویان در فرایند یادگیری می‌شوند.

در حوزه حمایت سازمانی، مطالعات متعددی نشان داده‌اند که ادراک دانشجویان از میزان توجه و پشتیبانی دانشگاه بر انگیزش درونی، تعهد و کارآمدی شخصی آنان اثر مستقیم دارد (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶). حمایت سازمانی موجب کاهش وابستگی به عوامل بیرونی، تقویت احساس کنترل و در نتیجه توسعه عاملیت می‌شود.

همچنین، در بعد فردی، انگیزش تحصیلی درونی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین پیش‌نیازهای عاملیت شناخته شده است. رایان و دسی (۲۰۲۴) بیان می‌کنند که انگیزش براساس علاقه و احساس شایستگی، یادگیری خودمختارانه و فعالانه را افزایش می‌دهد و نقش مستقیم در شکل‌گیری عاملیت دارد. دانشجویانی که انگیزش درونی دارند، معمولاً پایداری، خلاقیت و یادگیری عمیق‌تری از خود نشان می‌دهند که همه آن‌ها با عاملیت و عملکرد خودمختارانه در ارتباط هستند (رایان و دسی، ۲۰۲۰). در حالی که کاهش انگیزش یا وابستگی بیش‌ازحد به پاداش‌های بیرونی می‌تواند به تضعیف احساس کنترل و عاملیت منجر شود (هوارد و همکاران، ۲۰۲۱).

1 Raudenbush & Bryk

2. Howard, Bureau, Guay, Chong & Ryan

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که حمایت ادراک‌شده سازمانی می‌تواند انگیزش، تعهد و توانایی مقابله با استرس‌های تحصیلی را افزایش دهد (راکستال و همکاران^۱، ۲۰۲۰). دانشجویانی که احساس می‌کنند دانشگاه به رشد و نیازهای آنان توجه دارد، به احتمال بیشتری مسئولیت یادگیری خود را می‌پذیرند و در مسیر اهداف تحصیلی پایدارتر گام برمی‌دارند (آیزنبرگر، رودس شانوک و ون^۲، ۲۰۲۰؛ لامبرت و همکاران^۳، ۲۰۲۰). با این حال، پژوهش‌های داخلی در این زمینه محدود و پراکنده بوده و هنوز روشن نیست که حمایت سازمانی در کنار فرهنگ دانشگاهی تا چه حد می‌تواند عاملیت دانشجویان را تبیین کند.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر بر مبنای فلسفه اثبات‌گرایی و با رویکرد استقرایی انجام شده است. از نظر هدف، پژوهش کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی-همبستگی است که در قالب مطالعه میدانی انجام گردید.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش شامل دو بخش دانشجویان و کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی در شهر اردبیل بود که هفت دانشکده (کشاورزی و منابع طبیعی، علوم تربیتی و روان‌شناسی، ادبیات و علوم انسانی، فنی و مهندسی، علوم اجتماعی و معارف اسلامی) را دربر می‌گرفت. در بخش دانشجویان، نمونه‌ای به حجم ۷۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هر دانشکده انتخاب شد (۱۰۰ نفر از هر دانشکده). در بخش کارکنان نیز، ۱۴۰ نفر به روش در دسترس (غیرتصادفی) از میان کارکنان اداری و آموزشی انتخاب شدند (۲۰ نفر از هر دانشکده). حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعیین شد. در تمامی مراحل، اصول اخلاقی پژوهش از جمله محرمانه‌بودن اطلاعات، مشارکت داوطلبانه و استفاده پژوهشی از داده‌ها رعایت گردید.

ابزارهای پژوهش

برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد شده انگیزه تحصیلی، عاملیت انسانی، فرهنگ سازمانی و حمایت اجتماعی استفاده شد.

پرسشنامه انگیزه تحصیلی والرند و همکاران (۱۹۸۵): این پرسشنامه که براساس نظریه خودتنظیمی طراحی شده است و سه بعد اصلی انگیزه: انگیزه درونی، بیرونی و بی‌انگیزگی را اندازه می‌گیرد. دارای ۲۸ سوال و ۷ زیرمقیاس است که سه مورد آن مربوط به بعد انگیزه درونی (دانستن، حرکت در جهت پیشرفت و تجربه محرک) و سه مورد هم مربوط به بعد انگیزه بیرونی (همسان کردن، فرافکنی و تنظیم بیرونی) و یک زیرمقیاس مربوط به بعد بی‌انگیزگی است. نمرات ۱۳۰ و بالاتر نشان دهنده انگیزه تحصیلی بالا، نمرات بین ۶۵ تا ۱۲۹ انگیزه تحصیلی متوسط و نمرات کمتر از ۶۵ نشان دهنده انگیزه تحصیلی پایین می‌باشد. این مقیاس توسط کدیور و همکاران (۱۳۷۹) برای جامعه ایرانی هنجاریابی شده است که ضریب پایایی به دست آمده از طریق آلفای کرونباخ برای انگیزه درونی ۰/۷۶، انگیزه بیرونی ۰/۷۱ و بی‌انگیزگی ۰/۶۸ گزارش شده است و روایی این پرسشنامه هم قابل قبول گزارش شده است (آزاد، و همکاران، ۱۳۹۷). در پژوهش حاضر نیز، پایایی مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس محاسبه شد و مقدار آن برابر با ۰/۷۹ به دست آمد که نشان می‌دهد داده‌های

1. Rockstuhl, Eisenberger, Shore, Kurtessis, Ford, Buffardi, & Mesdaghinia
2. Eisenberger, Rhoades Shanock, & Wen
3. Lambert, Keena, Leone, M., May, & Haynes

گردآوری شده از همسانی درونی مطلوبی برخوردار بوده و ابزار از اعتبار لازم برای سنجش انگیزه تحصیلی دانشجویان بهره‌مند است.

مقیاس ویژگی‌های عاملیت انسانی یون (۲۰۱۱): این مقیاس دارای ۲۸ گویه که بر اساس طیف لیکرت چهار درجه‌ای (۱) تا (۴) می‌باشد و دارای چهار مؤلفه قصدمندی پیش‌اندیشی خود واکنش‌گری و بازاندیشی است که به ترتیب هر کدام دارای هفت گویه می‌باشند. در مطالعه یون (۲۰۱۱) همبستگی عاملیت انسانی با سایر متغیرها مناسب بود؛ به عنوان مثال شاخص امیدواری به شغل (۰/۸۱۹)، امید (۰/۶۶۴)، همچنین روایی تفکیکی با یک مدل واسطه‌ای ساختاری نشان داد که عاملیت انسانی دارای اعتبار مناسب در پیش‌بینی خودکارآمدی تصمیم‌شغلی با کنترل سن است (یون، ۲۰۱۱). در پژوهش کیانی و همکاران (۱۴۰۱) مقیاس ویژگی‌های عاملیت انسانی برای اولین بار در ایران بکار گرفته شد که اعتبار کل مقیاس با آلفای کرونباخ ۰/۹۴۵ قصدمندی ۰/۸۹۴، پیش‌اندیشی ۰/۷۸ خود واکنش‌گری ۰/۸۷۱ و بازاندیشی ۰/۷۶۲ محاسبه شد. همچنین نقش هر گویه در همسانی درونی با روش لوب بررسی شد که همه سؤالات دارای نقش مطلوبی در همسانی درونی این مقیاس داشتند. مقدار ضریب اعتبار حاصل از نظریه سوال پاسخ با روش حاشیه‌ای برای قصدمندی ۰/۹۲، پیش‌اندیشی ۰/۸۵ خود واکنش‌گری ۰/۹۱، بازاندیشی ۰/۸۳، بدست آمد (کیانی، کدپور، کرامتی و گرامی‌پور، ۱۴۰۱). در پژوهش حاضر، پایایی مقیاس ویژگی‌های عاملیت انسانی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱ به‌دست آمد که نشان می‌دهد داده‌های گردآوری‌شده از همسانی درونی بسیار مناسب برخوردار بوده و ابزار از اعتبار کافی برای اندازه‌گیری ویژگی‌های عاملیت دانشجویان بهره‌مند است.

پرسشنامه فرهنگ سازمانی رابینز (۱۹۹۸): این پرسشنامه دارای ۵۴ گویه در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تنظیم شده است. پرسشنامه رابینز به ارزیابی فرهنگ سازمانی در نه مؤلفه اصلی می‌پردازد: خلاقیت و نوآوری، خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره‌آورد، توجه به اعضای سازمان، تأثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان، توجه به تیم، جاه‌طلبی و تهورطلبی، و پایداری. با توجه به اینکه این پژوهش در محیط دانشگاهی انجام گرفته است، جهت درک بهتر مفاهیم توسط پاسخگویان، در گویه‌ها به جای واژه «سازمان» از واژه «دانشگاه» استفاده شد. این تغییرات صرفاً برای بهبود درک پاسخگویان صورت گرفت و ساختار اصلی پرسشنامه حفظ شد. لازم به ذکر است که روایی سازه این پرسشنامه در پژوهش‌های پیشین نظیر کشاورزی و رضانی (۱۳۹۸) مناسب ارزیابی شده است. همچنین، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه‌شده در پژوهش‌های متعددی از جمله کشاورزی و رضانی (۱۳۸۹) و نویدبخش و موسوی (۱۳۹۴) برای این پرسشنامه بالاتر از ۰/۷۰ گزارش شده است که نشان‌دهنده پایایی مطلوب ابزار است. در پژوهش حاضر نیز جهت بررسی روایی ابزار از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که نتایج آن تأییدکننده مدل نه‌عاملی پرسشنامه بود. همچنین، پایایی کل مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ به‌دست آمد که بیانگر همسانی درونی مناسب و اعتبار بالای ابزار اندازه‌گیری است.

پرسشنامه حمایت سازمانی محروس و جنندی (۲۰۱۸): این پرسشنامه دارای ۸ گویه بوده و به‌منظور سنجش میزان حمایت سازمانی، بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تنظیم شده است. با توجه به اینکه این پژوهش در محیط دانشگاهی انجام شده است، در تمامی گویه‌های پرسشنامه، به جای واژه «سازمان» از واژه «دانشگاه» استفاده شد تا پاسخگویان درک دقیق‌تر و مرتبط‌تری با محیط پژوهش داشته باشند. لازم به ذکر است که در پژوهش حاضر، روایی صوری پرسشنامه پس از اصلاح گویه‌ها، توسط گروهی از متخصصان حوزه مدیریت آموزشی و روان‌سنجی مورد ارزیابی قرار گرفت. همچنین، برای بررسی روایی سازه، تحلیل عاملی تأییدی انجام شد که نتایج آن مدل تک‌بعدی با هشت گویه را تأیید کرد. ضریب شاخص روایی محتوایی (CVR) براساس روش لاوشه در بازه مناسب ارزیابی شد. علاوه بر این، پایایی ابزار با

استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد و مقدار آن برابر با ۰/۸۱ به دست آمد که نشان‌دهنده همسانی درونی مطلوب و اعتبار مناسب ابزار اندازه‌گیری است.

روش‌های تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار R (نسخه ۴,۳,۱) و بسته‌های آماری lmerTest, MuMIn, lme4, car و psych انجام شد. در مرحله نخست، شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی) محاسبه شد. در مرحله بعد، برای آزمون روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. سپس برای آزمون مدل مفهومی پژوهش از رگرسیون چندسطحی بهره گرفته شد تا اثرات سطح فردی (انگیزش تحصیلی و عاملیت انسانی) و سطح سازمانی (فرهنگ سازمانی و حمایت سازمانی) به صورت هم‌زمان بررسی گردد. میانگین متغیرهای گروهی در سطح دانشکده‌ها به عنوان شاخص ویژگی‌های سازمانی در مدل وارد شد.

یافته‌های تحقیق

اطلاعات جمعیت شناختی

در این پژوهش، از ۷۰۰ دانشجوی ۷ دانشکده مختلف دانشگاه نمونه‌گیری شد. از این تعداد، ۴۷۶ نفر (۶۸٪) دختر و ۲۲۴ نفر (۳۲٪) پسر بودند. همچنین، ۵۳۴ نفر (۷۶٪) در مقطع کارشناسی، ۱۴۱ نفر (۲۰٪) در مقطع کارشناسی ارشد و ۲۵ نفر (۴٪) در مقطع دکتری مشغول به تحصیل بودند. دانشجویان از ۷ دانشکده مختلف انتخاب شدند که برای هر دانشکده ۱۰۰ نفر از دانشجوین در نظر گرفته شدند. این دانشکده‌ها عبارتند از: دانشکده کشاورزی و منابع طبیعی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشکده فنی و مهندسی، دانشکده علوم، دانشکده علوم اجتماعی و دانشکده معارف اسلامی. برای متغیرهای سطح دانشکده، از هر دانشکده ۲۰ نفر از کارکنان به عنوان نمونه انتخاب شدند که مجموعاً ۱۴۰ نفر از کارکنان در این پژوهش مشارکت داشتند. از این تعداد، ۸۱ نفر (۵۸٪) زن و ۵۹ نفر (۴۲٪) مرد بودند. در خصوص سابقه کاری کارکنان، ۶۵ نفر (۴۶٪) سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال داشتند، ۴۶ نفر (۳۳٪) سابقه کاری ۱۰ تا ۲۰ سال داشتند و ۲۹ نفر (۲۱٪) بیش از ۲۰ سال سابقه کاری داشتند.

یافته‌های توصیفی

در جدول ۱، اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین و انحراف استاندارد برای هر یک از متغیرها آورده شده است. برای فرهنگ سازمانی، میانگین ۱۶۷,۲۹ و انحراف استاندارد ۱۶,۰۹ گزارش شده است. حمایت سازمانی با میانگین ۲۶,۸۶ و انحراف استاندارد ۵,۷۵ نشان داده شده است. در مورد انگیزه تحصیلی، میانگین ۱۲۷,۸۶ و انحراف استاندارد ۱۲,۱۸ به دست آمده است. برای عاملیت انسانی، میانگین ۷۰,۰۹ و انحراف استاندارد ۱۰,۸۳ ثبت شده است.

جدول (۱): اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
فرهنگ سازمانی	۱۶۷,۲۹	۱۶,۰۹
حمایت سازمانی	۲۶,۸۶	۵,۷۵
انگیزه تحصیلی	۱۲۷,۸۶	۱۲,۱۸
عاملیت انسانی	۷۰,۰۹	۱۰,۸۳

یافته‌های استنباطی

برای بررسی سوال پژوهش با عنوان «آیا فرهنگ سازمانی، حمایت سازمانی و انگیزه تحصیلی بر توسعه عاملیت دانشجویان اثر دارد؟»، ابتدا مدل طراحی شده با داده‌های تجربی برازش داده شد. جت ارزیابی مدل‌های چندسطحی، به جای استفاده از R^2 و R^2 تعدیل شده که در مدل‌های رگرسیونی خطی کاربرد دارند، از شاخص‌های مجذور R حاشیه ای^۱ (R^2m) و مجذور R حاشیه ای^۲ (R^2c) برای ارزیابی برازش مدل استفاده می‌شود. R^2m نشان‌دهنده در صد واریانس تبیین شده توسط اثرات ثابت مدل (یعنی متغیرهای فرهنگ سازمانی، حمایت سازمانی و انگیزه تحصیلی) است، در حالی که R^2c درصد واریانس کل مدل را، که شامل اثرات ثابت و اثرات تصادفی (تفاوت‌های بین دانشگاه‌ها) می‌شود، توضیح می‌دهد. نتایج بررسی مدل نشان داد که R^2m معادل ۰,۵۴۱ است که نشان می‌دهد ۵۴,۱٪ از واریانس در متغیر وابسته (عاملیت دانشجویان) توسط اثرات ثابت (متغیرهای فرهنگ سازمانی، حمایت سازمانی و انگیزه تحصیلی) تبیین شده است. همچنین، R^2c معادل ۰,۶۳۵ است که نشان می‌دهد ۶۳,۵٪ از واریانس در متغیر وابسته توسط کل مدل (شامل اثرات ثابت و تصادفی) توضیح داده شده است. این نتایج نشان‌دهنده توانمندی مدل در تبیین تغییرات عاملیت دانشجویان است و از برازش مناسب مدل رگرسیونی چندسطحی حکایت دارد. همچنین مقدار ضریب همبستگی درون طبقه ای (ICC) برای این مدل چندسطحی محاسبه شد تا نسبت واریانس مربوط به تفاوت‌های بین دانشگاه‌ها به واریانس کل متغیر وابسته (عاملیت دانشجویان) مشخص شود. مقدار ICC برابر با ۰/۱۲ به دست آمد. این مقدار نشان می‌دهد که ۱۲ درصد از واریانس عاملیت دانشجویان مربوط به تفاوت‌های بین دانشگاه‌ها است. این نتایج تأیید می‌کند که تحلیل چندسطحی برای داده‌های پژوهش مناسب بوده و تفاوت‌های سطحی بین دانشگاه‌ها تأثیر قابل توجهی در تبیین متغیر وابسته دارد. در ادامه در جدول ۴ نیز نتایج پیش‌بینی عاملیت انسانی دانشجویان بر اساس متغیرهای پیش‌بین ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج مدل رگرسیون چندسطحی برای پیش‌بینی توسعه عاملیت دانشجویان

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	β	خطای برآورد	t	P
توسعه عاملیت	مقدار ثابت	-۶۲/۶۱	۴/۷۲	-۱۳/۲۴	۰/۰۱
	فرهنگ سازمانی	۰/۵۳	۰/۰۲	۲۸/۴۸	۰/۰۱
	حمایت سازمانی	۰/۴۴	۰/۰۵	۸/۳۸	۰/۰۱
	انگیزش تحصیلی	۰/۲۴	۰/۰۲	۱۱/۸۱	۰/۰۱

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که تمامی متغیرهای پیش‌بین شامل فرهنگ سازمانی ($\beta = 0.53, P < 0.01$)، حمایت سازمانی ($\beta = 0.44, P < 0.01$) و انگیزش تحصیلی ($\beta = 0.24, P < 0.01$) تأثیر معناداری بر توسعه عاملیت دانشجویان دارند. ضرایب β حاکی از این است که فرهنگ سازمانی بیشترین و حمایت سازمانی کمترین تأثیر را بر توسعه عاملیت دانشجویان دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی تأثیر سه متغیر کلیدی فرهنگ سازمانی، حمایت سازمانی و انگیزش تحصیلی بر توسعه عاملیت دانشجویان در چارچوب مدل‌سازی چندسطحی بود. نتایج تحلیل‌ها نشان داد که مدل طراحی شده توانست بخش قابل توجهی (۵۴ درصد) از واریانس عاملیت دانشجویان را توضیح دهد و حتی با در نظر گرفتن اثرات تصادفی ناشی از تفاوت‌های بین دانشگاه‌ها، این مقدار به ۶۳ درصد افزایش یافت. این یافته‌ها نشان می‌دهند که نه تنها عوامل فردی بلکه تفاوت‌های ساختاری و زمینه‌ای

1. Marginal R^2
2. Conditional R^2

بین دانشگاه‌ها در شکل‌گیری عاملیت دانشجویان نقش دارند؛ موضوعی که پیش‌تر در بسیاری از مطالعات صرفاً در سطح فردی بررسی شده بود و پژوهش حاضر این خلأ را با طراحی چندسطحی پر کرده است.

نخست، نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی قوی‌ترین پیش‌بین توسعه عاملیت دانشجویان است. این یافته با پیشینه نظری و تجربی همسوست و بر اهمیت فضای نهادی دانشگاه تأکید می‌کند. همان‌طور که در بخش بیان مسئله اشاره شد، فرهنگ سازمانی با فراهم کردن هنجارها، ارزش‌ها و الگوهای رفتاری، چارچوبی مرئی و نامرئی برای شکل‌دهی به خودکارآمدی، انگیزش و مسئولیت‌پذیری دانشجویان فراهم می‌آورد (اکوارنا، ۲۰۲۲؛ آکپا و همکاران، ۲۰۲۱). در دانشگاه‌هایی با فرهنگ مشارکتی و حمایتی، دانشجویان به احتمال بیشتری نقش فعال در مسیر تحصیلی خود بر عهده می‌گیرند، در حالی که فرهنگ‌های سلسله‌مراتبی و محدودکننده می‌توانند عاملیت را سرکوب کنند (مینکو و زاتوا، ۲۰۲۳). این یافته از نظر کاربردی اهمیت طراحی سیاست‌های فرهنگی در دانشگاه‌ها را برجسته می‌کند، چراکه بهبود فرهنگ سازمانی می‌تواند عاملیت را حتی مستقل از سایر عوامل تقویت کند.

دوم، حمایت سازمانی نیز پیش‌بین معنادار عاملیت بود. این یافته هم‌راستا با مدل‌های نظری حمایت ادراک‌شده است که تأکید می‌کنند احساس حمایت از سوی دانشگاه، چه از جانب اساتید و چه ساختارهای اداری، نقش مهمی در شکل‌گیری انگیزش و احساس توانمندی ایفا می‌کند (آیزنبرگر و رودس شانوک، ۲۰۲۰؛ لامبرت و همکاران، ۲۰۲۰). زمانی که دانشجویان احساس می‌کنند دانشگاه از تلاش‌ها و رفاه آن‌ها پشتیبانی می‌کند، احتمال بیشتری دارد که چالش‌ها را به‌صورت فعالانه بپذیرند و برای تحقق اهداف شخصی و تحصیلی خود اقدام کنند. نکته جالب این است که سهم حمایت سازمانی نسبت به فرهنگ سازمانی کمتر بود، که می‌تواند ناشی از ماهیت وسیع‌تر و عمیق‌تر فرهنگ در مقایسه با حمایت‌های مقطعی یا ادراک‌شده باشد. این یافته، به‌ویژه در بستر دانشگاه‌های ایرانی که گاه با محدودیت‌های ساختاری روبه‌رو هستند، اهمیت توجه به هر دو سطح فرهنگ و حمایت را برجسته می‌کند.

سوم، نتایج پژوهش نشان داد که انگیزش تحصیلی نیز تأثیر معناداری بر عاملیت دانشجویان دارد؛ یافته‌ای که با نظریه خودتعیین‌گری رایان و دسی (۲۰۲۱) همسوست. بر اساس این نظریه، انگیزش درونی و بیرونی درونی‌شده از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های رفتارهای خودمختارانه هستند و دانشجویان با سطوح بالاتر انگیزش، پایداری و خلاقیت بیشتری در مسیر تحصیلی خود نشان می‌دهند (هوارد و همکاران، ۲۰۲۱). هرچند سهم انگیزش تحصیلی در مقایسه با متغیرهای سازمانی کمتر بود، اما همچنان نقشی تعیین‌کننده دارد و بر اهمیت مداخلات فردمحور برای تقویت منابع انگیزشی تأکید می‌کند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که دانشگاه‌ها باید رویکردی تلفیقی اتخاذ کنند که هم به بهبود بسترهای سازمانی (مانند فرهنگ و حمایت) و هم به توانمندسازی روان‌شناختی دانشجویان بپردازد (اوکادا^۱، ۲۰۲۳؛ دسی و رایان، ۲۰۱۲؛ اورهانه و ویجینیا^۲، ۲۰۲۳).

تحلیل کلی روابط در پژوهش حاضر نشان می‌دهد که یافته‌ها با اغلب پژوهش‌های پیشین (بندورا، ۲۰۲۳؛ رایان و دسی، ۲۰۲۰)، همسو هستند، اما با گسترش مدل به سطوح سازمانی و بین‌دانشگاهی، تصویری جامع‌تر و عمیق‌تر از سازوکارهای توسعه عاملیت ارائه کرده است. یکی از نقاط تمایز کلیدی این پژوهش، استفاده از مدل‌سازی چندسطحی بود که سهم واریانس ناشی از تفاوت‌های ساختاری بین دانشگاه‌ها را شناسایی کرد؛ به‌طوری‌که حدود ۱۲ درصد از تفاوت‌ها در عاملیت دانشجویان به تفاوت‌های سازمانی بازمی‌گردد، در حالی که بسیاری از پژوهش‌های پیشین (هوارد و همکاران، ۲۰۲۱؛ کوماراجو و همکاران، ۲۰۱۰) این بُعد را نادیده گرفته بودند. این یافته بر ضرورت طراحی مداخلات متناسب با زمینه و بافت دانشگاهی تأکید می‌کند، چراکه سیاست‌ها و برنامه‌های یکنواخت می‌توانند در دانشگاه‌های مختلف نتایج متفاوت و حتی متناقضی به بار آورند (راودن‌بوش

1. Okada
2. Urhahne, & Wijnia

و بریک، ۲۰۰۲). از نظر تبیین چرایی این نتایج، می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی همچون زیرساختی نامرئی و دیرپا عمل می‌کند که ادراک‌ها، انگیزه‌ها و رفتارهای عملیت‌محور را شکل می‌دهد (روی و همکاران^۱، ۲۰۲۴؛ انینگ دورسن^۲، ۲۰۲۱). در این میان، حمایت سازمانی نقشی تقویت‌کننده و انگیزشی دارد که به‌ویژه در مواجهه با چالش‌ها و فشارهای تحصیلی، احساس ارزشمندی و کنترل شخصی دانشجویان را افزایش می‌دهد (آلداباس و همکاران^۳، ۲۰۲۳). در سطح فردی نیز، انگیزش تحصیلی به‌عنوان منبع انرژی روانی و عاطفی عمل می‌کند و زمینه‌ساز بروز رفتارهای هدفمند، خلاقانه و پایدار می‌شود که لازمه تحقق عاملیت هستند (رایان و دسی، ۲۰۲۱). این سه عامل در کنار یکدیگر نقشه‌ای چندلایه و پویا برای توسعه عاملیت ترسیم می‌کنند و آشکار می‌سازند که مداخلات صرفاً فردمحور یا سازمان‌محور کفایت نمی‌کنند؛ بلکه موفقیت در توسعه عاملیت وابسته به طراحی سیاست‌ها و برنامه‌هایی است که تعامل پیچیده بین ویژگی‌های فردی، ساختارهای سازمانی و بافت دانشگاهی را در نظر بگیرند.

در مجموع، پژوهش حاضر از نظر نظری به غنای ادبیات بین‌المللی درباره عاملیت دانشجویان کمک کرده و از نظر کاربردی بینش‌هایی مهم برای مدیران آموزشی، سیاست‌گذاران و طراحان برنامه‌های توسعه دانشجویی فراهم آورده است. با تمرکز هم‌زمان بر فرهنگ، حمایت و انگیزش، دانشگاه‌ها می‌توانند به زیست‌بوم‌هایی تبدیل شوند که نه تنها دانش را منتقل می‌کنند، بلکه عاملیت، تاب‌آوری و آمادگی شغلی دانشجویان را پرورش می‌دهند. برای پژوهش‌های آینده، توصیه می‌شود که نقش‌های واسطه‌ای یا تعدیل‌گری بین این متغیرها بررسی شوند و همچنین مداخلات آزمایشی برای تقویت فرهنگ سازمانی و حمایت ادراک‌شده طراحی و ارزیابی شوند.

منابع

کیانی، سعید، کدیور، پروین، کرامتی، هادی و گرامی پور، مسعود (۱۴۰۱). شاخص‌های روان‌سنجی مقیاس ویژگی‌های عاملیت انسانی: نظریه کلاسیک نمره آزمون و نظریه سوال پاسخ مدرج فصلنامه اندازه‌گیری، ۱۶(۴۷)، ۱۱۳-۱۴۴. doi: 10.22054/jem202158309

- Abdelghani, R., Oudeyer, P. Y., Law, E., de Vulpillières, C., & Sauzéon, H. (2022). Conversational agents for fostering curiosity-driven learning in children. *International Journal of Human-Computer Studies*, 167, 102887.
- Akpa, V. O., Asikhia, O. U., & Nneji, N. E. (2021). Organizational culture and organizational performance: A review of literature. *International Journal of Advances in Engineering and Management*, 3(1), 361-372.
- Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2023). The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement. *Current psychology*, 42(8), 6501-6515.
- Anning-Dorson, T. (2021). Organizational culture and leadership as antecedents to organizational flexibility: implications for SME competitiveness. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 13(5), 1309-1325.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American psychologist*, 44(9), 1175.
- Bandura, A. (2023). Social cognitive theory: An agentic perspective on human nature. John Wiley & Sons.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101-124.
- Ekawarna, E. (2022). Diagnosis of Organizational Culture and Readiness to Change High School Teachers. *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science (IJLRHSS)*, 5(10), 06-10.

1. Roy, Newman, Round, & Bhattacharya
2. Anning-Dorson
3. Aldabbas, Pinnington, & Lahrech

- Gebretsadik, D. M. (2022). Impact of organizational culture on the effectiveness of public higher educational institutions in Ethiopia. *International Journal of Leadership in Education*, 25(5), 823-842.
- Howard, J. L., Bureau, J. S., Guay, F., Chong, J. X., & Ryan, R. M. (2021). Student motivation and associated outcomes: A meta-analysis from self-determination theory. *Perspectives on Psychological Science*, 16(6), 1300-1323.
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., & Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 57(4), 405-416.
- Marginson, S. (2023). Higher education as student self-formation. In *Assessing the contributions of higher education* (pp. 61-87). Edward Elgar Publishing.
- Marginson, S. (2024). Student self-formation: An emerging paradigm in higher education. *Studies in Higher Education*, 49(4), 748-762.
- Masten, A. S. (2025). *Ordinary magic*. Guilford Publications.
- Minkov, I., & Zlateva, D. (2023). PRIMARY ELEMENTS OF THE PUBLICIZED ORGANIZATIONAL CULTURE OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN BULGARIA. *Economic Studies*, 32(7).
- Okada, R. (2023). Effects of perceived autonomy support on academic achievement and motivation among higher education students: A meta-analysis. *Japanese Psychological Research*, 65(3), 230-242.
- Plota, S. (2023). Development of organisational culture in the system of higher education quality improvement (Doctoral dissertation, Чернігів).
- Raudenbush, S. W. (2002). Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods. *Advanced Quantitative Techniques in the Social Sciences Series/SAGE*.
- Raudenbush, S. W., & Bryk, A. S. (2002). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods* (Vol. 1). sage.
- Rockstuhl, T., Eisenberger, R., Shore, L. M., Kurtessis, J. N., Ford, M. T., Buffardi, L. C., & Mesdaghinia, S. (2020). Perceived organizational support (POS) across 54 nations: A cross-cultural meta-analysis of POS effects. *Journal of International Business Studies*, 51, 933-962.
- Roy, A., Newman, A., Round, H., & Bhattacharya, S. (2024). Ethical culture in organizations: A review and agenda for future research. *Business Ethics Quarterly*, 34(1), 97-138.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary educational psychology*, 61, 101860.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2024). Self-determination theory. In *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (pp. 6229-6235). Cham: Springer International Publishing.
- Ryan, R. M., Deci, E. L., Vansteenkiste, M., & Soenens, B. (2021). Building a science of motivated persons: Self-determination theory's empirical approach to human experience and the regulation of behavior. *Motivation science*, 7(2), 97.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Tillapaugh, D. (2023). Student involvement and engagement. In *Rethinking college student development theory using critical frameworks* (pp. 191-205). Routledge.
- Urhahne, D., & Wijnia, L. (2023). Theories of motivation in education: An integrative framework. *Educational Psychology Review*, 35(2), 45.
- Yoon, H. J. (2011). *The development and validation of the assessment of human agency employing albert bandura's human agency theory*. The Pennsylvania State University.