

کاربرد نظریه خودمختاری در پیش بینی عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی

مالک احمدی^{۱*}، جواد امانی ساری بگلو^۲، وحیده معصومی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۱/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۲/۲۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، پیش بینی عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی براساس نظریه خودمختاری بود. شرکت کنندگان پژوهش حاضر، شامل ۲۰۴ نفر از معلمان تربیت بدنی مقاطع مختلف در شهرستان ارومیه بودند که به پرسش نامه های عملکرد شغلی و انگیزش درونی (کوواس، ۲۰۰۹) و نیازهای روانی (ایلاردی و همکاران، ۱۹۹۳)، به طور داوطلبانه پاسخ دادند. برای آزمون مدل نظری از روش تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج نشان داد که نظریه خودمختاری بر ارزش مناسی در بین معلمان تربیت بدنی دارد و سه نیاز روان شناختی (شایستگی، استقلال، وابستگی) قادر است ۱۸ درصد از تغییرات عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی را پیش بینی کند. همچنین، نتایج آزمون فرضیات نشان داد که انگیزش درونی اثر مثبتی بر عملکرد شغلی دارد. از طرفی، نیازهای روانی نیز اثر معنادار و مثبتی بر انگیزش درونی داشتند. به طور کلی می توان گفت که وجود استقلال، احساس شایستگی و داشتن ارتباط مثبت با دیگر معلمان در محیط کار باعث افزایش انگیزش درونی و عملکرد شغلی در معلمان تربیت بدنی می شود.

واژگان کلیدی

عملکرد شغلی، نظریه خودمختاری، نیازهای روانی، انگیزش درونی.

مقدمه

پیشرفت یک کشور در اولین مرحله به نظام آموزشی آن وابسته است. در نظام آموزشی موفق معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش آموزان به کارایی نحوه تدریس معلمان آنها وابسته است. عملکرد شغلی معلمان یکی از مهمترین عوامل در تسهیل یادگیری دانش آموزان است (سلامت، سمسو و مصطفی کمالو^۱، ۲۰۱۳). عملکرد شغلی به معنی عملی است که منجر به تکمیل یا اجرای یک تکلیف می شود (گریفین^۲، ۲۰۱۲). عملکرد شغلی معلمان نیز به صورت وظایفی تعریف می شود که توسط معلم در یک دوره زمانی خاص و در یک مدرسه برای دستیابی به اهداف سازمانی انجام می گیرد. عملکرد شغلی بالا بیانگر کیفیت تدریس و آموزش در یک مدرسه است. بدون تردید معلمان از مهمترین متخصصان برای آینده جامعه به شمار می روند و بدون وجود آنها نظام آموزشی از کار می افتد (سلامت و همکاران، ۲۰۱۳). یکی از جوانب تأثیر گذار نظام آموزشی در پرورش جسمی و روحی دانش آموزان، بخش تربیت بدنی است. به طوری که تربیت بدنی به عنوان ابزار مهمی برای ارائه فعالیت‌های بدنی به کودکان و نوجوانان شناخته شده است. معلمان تربیت بدنی نقش مهمی در تکامل رفتار، نگرش، مهارت‌ها و دادن اطلاعات مورد نیاز برای فعالیت بدنی به دانش آموزان دارند (افشار نژاد، همتی نژاد، و رمضان‌نژاد، ۱۳۸۴). بنابراین شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی آنان اهمیت زیادی دارد.

نظریه‌های مختلف در مورد پیش بینی رفتار و عملکرد را می توان در دو دسته کلی نظریه های ارگانیزمی و نظریه های ماشینی قرار داد (ریو، ۱۳۸۶). در رویکرد ارگانیزمی، باور بر این است که ویژگی های فطری در وجود انسان،

وی را برای درگیری فعال با محیط اجتماعی و فیزیکی و همچنین کسب ارزش‌ها و آداب و رسوم فرهنگی جامعه خود آماده می کنند. در این رویکردها، گرایش به عمل از درون فرد نشأت می گیرد و تحت تأثیر نیازها و تمایلات درونی وی قرار دارد. همچنین در این رویکردها تعاملی دو سویه بین فرد و محیط برقرار است. در رویکرد ماشینی محیط بر شخص اثر می گذارد و او به شیوه قابل پیش بینی واکنش نشان می دهد. با توجه به این مطالب رویکردهای ارگانیزمی به علت توجه بر تعامل بین فرد و محیط، دید واقع بینانه تری نسبت به رفتار و عملکرد افراد دارند.

نظریه خودمختاری، یک نظریه برجسته در مورد انگیزش، هیجان و رشد انسان است و به عواملی که فرایندهای مربوط به خودشکوفایی^۳ در انسانها را بازدارد یا تسهیل می کنند، تأکید دارد. عناصر اصلی این نظریه شامل انگیزش بیرونی، درونی و نیز مجموعه ای از نیازهای اساسی روانی زیربنای این نوع انگیزش‌ها می باشد. زمینه محیطی- اجتماعی و گرایش های شخصیتی افراد نیز بر انواع نیازها و انگیزش تأثیر می گذارند (گانیه و دسی^۴، ۲۰۰۵). این نظریه با این فرض شروع می شود که ارگانیزمها ذاتا فعال بوده و از انگیزش درونی برخوردار هستند و نیازهای روانی منبع این فعالیت و انگیزش ذاتی هستند (دسی و ریان^۵، ۱۹۸۵).

براساس نظریه خودمختاری^۶، یکی از متغیرهای تأثیر گذار بر رفتار و عملکرد فرد، انگیزش درونی می باشد (کوواس^۷، ۲۰۰۹). انگیزش درونی عبارت است از گرایش فطری پرداختن به تمایلاتمان و به کار بردن استعدادمان، و در انجام این کار، دنبال کردن و تسلط یافتن بر چالش‌های بهینه (دسی و ریان، ۱۹۸۵). انگیزش درونی یک نیروی طبیعی است که رفتار را در غیاب پاداش‌ها و فشارهای

3. Self-actualization

4. Gagne and Deci

5. Ryan

6. Self-determination theory

7. Kuvaas

1. Selamat, Samsu & Mustafa Kamalu

2. Griffin

طریق مفهوم وابستگی متقابل تکلیف بر انگیزش درونی افراد تأثیر می‌گذارد. این مفهوم نشان‌دهنده درجه وابستگی یک شغل به دیگران برای انجام آن است. براساس این مفهوم هر چه قدر افراد برای انجام یک تکلیف وابستگی بیشتری به یکدیگر داشته باشند، آنها بیشتر احساس پیوستگی نموده و انگیزش درونی بیشتری را تجربه خواهند نمود (باچراچ، پاول، بندولی و ریچی^۶، ۲۰۰۶).

پژوهش‌های موجود براساس نظریه خود مختاری در سازمان‌های آموزشی مانند مدارس، بیشتر عملکرد دانش‌آموزان را مورد توجه قرار داده‌اند (آری پاتام مانیل، فریمن و کلینجر^۷، ۲۰۱۱؛ تنهای رشوانلو و حجازی، ۱۳۸۸، مارشیک^۸، ۲۰۱۰، هانزه و برگر^۹، ۲۰۰۷). در مورد معلمان بیشتر بر رضایت شغلی و تعلق به شغل را مورد مطالعه قرار داده‌اند. به عنوان مثال، صادقی و همکاران (۲۰۱۳) از این نظریه برای پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان استفاده نمودند و مدل خودمختاری توانست ۲۲ درصد از تغییرات رضایت شغلی معلمان را پیش‌بینی کند. قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۱) نیز از این نظریه برای پیش‌بینی عجزین شدن با شغل کارکنان دانشگاه تهران استفاده نمودند و این نظریه توانست ۳۰ درصد از تغییرات متغیر پیش‌بین را تبیین کند. این تحقیقات توجهی به عملکرد شغلی معلمان نداشته‌اند و این در حالی است که براساس تحقیقات انجام شده عملکرد شغلی معلمان یکی از مهمترین عوامل تأثیرگذار بر یادگیری دانش‌آموزان است (سلامت و همکاران، ۲۰۱۳). بنابراین با توجه به توانایی نظریه خودمختاری در پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان سازمان‌های غیر آموزشی، ضرورت کاربرد این نظریه برای تبیین عملکرد شغلی معلمان به علت نبود تحقیقات در این زمینه احساس می‌شود.

بیرونی نیرومند می‌کند. بر اساس نظریه خودمختاری، انگیزش درونی از نیازهای روانی ارگانیزمی، کنجکاوای شخصی و تلاش‌های فطری برای رشد ناشی می‌شود. چون انسان‌ها از نیازهای روانی فطری برخوردار هستند، برای تجربه کردن ارضای خودانگیخته که از پرداختن به فعالیت‌های جالب حاصل می‌شود، وسایلی نیز در درون خود دارند (ریو، ۱۳۸۶). این نیازها شامل نیاز به ارتباط^۱، شایستگی^۲ و استقلال^۳ هستند (روکا و گاینه^۴، ۲۰۰۸).

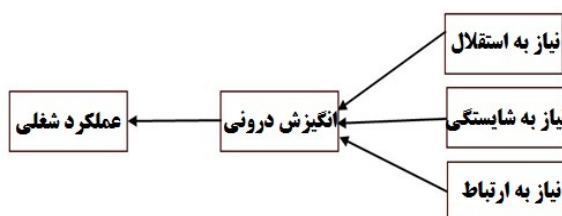
نظریه خودمختاری بیان می‌کند که انگیزش درونی معلمان تحت تأثیر برآورده شدن سه نیاز اساسی روانی به نام‌های استقلال، شایستگی و وابستگی است. احساس استقلال در هنگام انجام کار منجر به یک حالت روان‌شناختی ویژه می‌شود که این حالت باعث می‌شود فرد احساس کند خروجی‌های کاری تحت تأثیر عملکرد خود وی قرار دارد و به وسیله محیط بیرون کنترل نمی‌شود. این حالت روان‌شناختی نیز منجر به شکل‌گیری انگیزش درونی برای انجام کار می‌شود (کوواس، ۲۰۰۹). احساس شایستگی نیز از طریق تسلط بر چالش‌های بهینه مانند وظایف شغلی که با سطح توانایی و مهارت فرد همخوان هستند، برآورده شده و باعث تجربه روان‌شناختی دیگری به نام روانی توسط می‌شود. روانی حالتی از تمرکز است که طی آن فرد به طور کامل جذب یک فعالیت می‌شود (چیک سنت میهالی^۵، ۱۹۹۰). این حالت باعث می‌شود که فرد احساس کند کار جزئی از وجود وی شده و به وسیله تمایلات و انگیزه‌های درونی وی هدایت می‌شود.

بر اساس نظریه خودمختاری، اگر فرد در موقعیت‌هایی قرار گیرد که در آنها احساس امنیت و ارتباط در حضور دیگران کند، انگیزش درونی بیشتری را تجربه می‌کند (ریان و دسی، ۲۰۰۰). برآورده شدن نیاز به ارتباط و پیوستگی از

6. Bachrach, Powell, Bendoly, & Richey
7. Areepattamannil, Freeman and Klinger
8. Marshik
9. Hanze and Berger

1. Relatedness
2. Competence
3. Autonomy
4. Roca
5. Csikszentmihalyi

نیازها و تمایلات درونی افراد دارد، ضرورت کاربرد این نظریه برای پیش بینی عملکرد معلمان تربیت بدنی احساس می شود. یافته های این پژوهش علاوه بر تعمیم این نظریه به معلمان، کاربردهای آموزشی زیادی نیز می تواند داشته باشد. از قبیل طراحی وظایف شغلی به صورتی که معلمان در انجام آن احساس استقلال و مسئولیت پذیری، شایستگی به علت دریافت پسخوراند مثبت و پیوستگی به جهت وابستگی متقابل به دیگر معلمان کنند. در شکل ۱، مدل نظری پژوهش که بر اساس نظریه خودمختاری است، ارائه شده است.



شکل ۱. مدل نظری پژوهش

روش شناسی تحقیق

روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی که به شکل میدانی انجام شد. جهت آزمون مدل پیشنهادی نیز از تحلیل مسیر استفاده شد. کلاین (۲۰۱۱) برای آزمون مدل های علی حجم نمونه ای بین ۱۰۰ تا ۱۵۰ نفر را پیشنهاد می کند. جامعه آماری را تعداد ۳۱۱ (۱۶۴ نفر زن و ۱۴۷ نفر مرد) نفر از معلمان زن و مرد تربیت بدنی شاغل در مدارس دولتی نواحی ۱ و ۲ آموزش و پرورش شهرستان ارومیه در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ تشکیل می دادند که از این تعداد، ۲۰۴ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. میانگین سنی پاسخگویان ۳۲/۴۸ (انحراف استاندارد ۶/۵۴) بود. میانگین سابقه کار این معلمان (۱۰/۳۰) سال بود (انحراف استاندارد ۴/۷۹). همچنین بیشتر پاسخگویان ۶۵/۱ درصد (۱۲۵ نفر) زن بودند. پرسش نامه پژوهش از دو بخش تشکیل شده بود. در بخش

مطالعات کوواس (۲۰۰۹)، اژه ای، خضری آذر، بابایی و امانی (۱۳۸۷) و هانزه و برگر (۲۰۰۷) نشانگر اثر مثبت نیازهای روانی ارگانیزمی بر انگیزش درونی هستند. البته برخی پژوهش ها مانند مارشیک (۲۰۱۰) و صادقی و همکاران (۲۰۱۳) نیز نشان داده اند که نیاز به استقلال، ارتباط مثبتی با خروجی های کاری مانند عملکرد دارد. اما نظریه خودمختاری بیان می کند که افراد زمانی که احساس استقلال، شایستگی و ارتباط می کنند، در واقع انگیزش درونی را تجربه می کنند (ریو، ۱۳۸۶). بنابراین فرض می شود که نیازهای روانی ارگانیزمی از طریق انگیزش درونی بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر می گذارند. یعنی وقتی معلمی هنگام انجام وظایف خود احساس استقلال، شایستگی و پیوستگی مثبت با دیگران کند، او به صورت درونی و براساس تمایلات و نیازهای خود برانگیخته شده و در نتیجه عملکرد او افزایش خواهد یافت. بررسی پیشینه پژوهش در زمینه کاربرد نظریه خودمختاری برای پیش بینی عملکرد افراد نشان می دهد که این تحقیقات در بین ورزشکاران (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰؛ آروسه و باچرا^۱، ۲۰۰۷)، دانش آموزان (ونسکیست، سیمونز، لنز، شلدون و دسی^۲، ۲۰۰۴، هانزه و برگر، ۲۰۰۷، آری پاتام مانیل و همکاران، ۲۰۱۱) و کارکنان سازمان های غیر آموزشی (بارد و همکاران، ۲۰۰۴ و کوواس، ۲۰۰۹) به کار گرفته شده است و به خوبی توانسته است عملکرد آنان را پیش بینی کند. اما این تحقیقات در مورد معلمان به ویژه معلمان تربیت بدنی به عنوان یکی از مهمترین کارکنان سازمان های آموزشی با محدودیت مواجه است و تاکنون پژوهشی برای پیش بینی عملکرد شغلی آنان بر اساس نظریه خودمختاری انجام نگرفته است. با توجه به اهمیتی که این نظریه به رفتار خودانگیخته می دهد و توجه ویژه ای به

1. Amorose & Butcher

2. Vansteenkiste, Simons, Lens, & Sheldon

می‌کنند. کوواس (۲۰۰۹) در تحقیق خود ضریب پایایی این پرسش‌نامه را ۰/۸۲ گزارش نموده است. در این تحقیق نیز این ضریب ۰/۷۴ به دست آمد.

نیازهای روانی ارگانیزمی: برای اندازه‌گیری این متغیر از پرسش‌نامه نیازهای اساسی روانشناختی (ایلاردی، لئون، کاسر و ریان، ۱۹۹۳) استفاده شد. این پرسش‌نامه از ۲۱ گویه تشکیل شده است که سه نیاز روان‌شناختی استقلال (۷ سوال)، شایستگی (۶ سوال) و ارتباط (۸ سوال) را می‌سنجد. گویه‌ها بر اساس لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً غلط «۱» تا کاملاً درست «۵» تنظیم شده‌اند. نمونه‌ای از گویه‌های این پرسش‌نامه شامل "احساس می‌کنم که آزادانه، می‌توانم پیشنهادهای زیادی را برای چگونگی انجام کارم ارائه دهم. (استقلال)". "اغلب روزها، احساس موفقیت و پیشرفت بیشتر در کارم می‌کنم. (شایستگی)". "با همکارانم رابطه خوبی دارم. (ارتباط)" می‌باشند. اژه‌ای و همکاران (۱۳۸۷) آلفای این مقیاس را به ترتیب برای استقلال ۰/۶۶، شایستگی ۰/۷۴ و ارتباط ۰/۶۸ گزارش نموده‌اند. در مطالعه نیز حاضر برای استقلال، شایستگی و ارتباط، به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۱ و ۰/۷۴ به دست آمد.

یافته‌های تحقیق

در جدول ۱، شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. کلان (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کند که در مدل یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول شماره ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از ۱ می‌باشد. بنابراین این پیش‌فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است.

اول اطلاعات مربوط به سن، جنسیت و سابقه کار پاسخگویان کسب می‌شود و در بخش دوم معلمان به پرسش‌نامه ای ۳۳ سوالی که ۵ متغیر پژوهش را اندازه‌گیری می‌نمود پاسخ می‌دادند. قبل از اجرای پرسش‌نامه، توضیح کلی در مورد هدف پژوهش و نحوه پاسخگویی ارائه گردید و بیان شد که پاسخ‌های آنها کاملاً محرمانه باقی خواهد ماند و هر موقع که مایل بودند می‌توانند از پاسخگویی امتناع کنند. پاسخگویی به پرسش‌نامه به طور متوسط ۱۵ دقیقه از وقت پاسخگویان را می‌گرفت. لازم به ذکر است که از نرم‌افزارهای SPSS 20 و AMOS 16 برای تجزیه تحلیل داده‌ها استفاده شد.

ابزارهای اندازه‌گیری

عملکرد شغلی: برای سنجش عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی از پرسش‌نامه عملکرد شغلی کوواس (۲۰۰۹) استفاده شد. این پرسش‌نامه از ۶ گویه تشکیل شده است. نمونه‌ای از گویه‌های این پرسش‌نامه "من سعی می‌کنم تا جایی که امکان دارد، در کارم کوشا باشم." یا "کیفیت کارم در اغلب مواقع در بالاترین سطح است." گویه‌های براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم ۱ تا کاملاً موافقم ۵ تنظیم شده‌اند. کوواس (۲۰۰۹) در پژوهش خود ضریب آلفای این پرسش‌نامه را ۰/۷۹ گزارش نموده است. در تحقیق حاضر نیز این عدد ۰/۷۲ به دست آمد که نشانگر پایایی مناسب این ابزار است.

انگیزش درونی: برای اندازه‌گیری انگیزش درونی معلمان از پرسش‌نامه انگیزش درونی کوواس (۲۰۰۹) استفاده شد. این پرسش‌نامه از ۶ گویه تشکیل شده است. گویه‌ها براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای تنظیم شده‌اند و انگیزش درونی پاسخگویان را با گویه‌هایی از قبیل "این کار برایم یک سرگرمی شیرین است." یا "کارهایی که در مدرسه انجام می‌دهم برایم لذت بخش است." اندازه‌گیری

جدول ۱. شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	جولگی	کشیدگی
نیاز به استقلال	۳/۷۲	۰/۶۷	-۰/۶۰	-۰/۲۱
نیاز به شایستگی	۳/۹۹	۰/۶۴	-۰/۴۷	-۰/۴۸
نیاز به ارتباط	۴/۱۲	۰/۵۹	-۰/۷۰	۰/۲۷
انگیزش درونی	۳/۸۷	۰/۸۶	-۰/۶۲	-۰/۱۷
عملکرد شغلی	۳/۹۰	۰/۶۶	-۰/۲۹	-۰/۱۵

در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده اند. با توجه به این جدول رابطه نیاز به استقلال (۰/۴۵)، شایستگی (۰/۴۲) و ارتباط (۰/۳۹) با انگیزش مثبت و معنی دار می باشد.

درونی مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد. رابطه انگیزش درونی با عملکرد شغلی نیز (۰/۴۲) در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار می باشد.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱	نیاز به استقلال	۱				
۲	نیاز به شایستگی	۰/۴۲**	۱			
۳	نیاز به ارتباط	۰/۳۳**	۰/۳۹**	۱		
۴	انگیزش درونی	۰/۴۵**	۰/۴۲**	۰/۳۹**	۱	
۵	عملکرد شغلی	۰/۱۹*	۰/۱۸*	۰/۱۶*	۰/۴۲**	۱

*p<0.05, **p<0.01

تطبیقی^۴ و مقتصد^۵ به تفکیک گزارش شده اند. در این پژوهش شاخص نیکویی برازش^۶ (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته^۷ (AGFI) و ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده^۸ (SRMR) به عنوان شاخص های برازش مطلق، شاخص برازش تطبیقی^۹ (CFI)، شاخص برازش هنجار شده^{۱۰} (NFI) و شاخص برازش هنجار نشده^{۱۱} (NNFI) به عنوان شاخص های برازش تطبیقی و مجذور خی بر درجه آزادی (X²/df)، شاخص برازش

از روش بیشینه احتمال برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده های گردآوری شده استفاده شد. کاربرد این روش نیازمند نرمال بودن چندمتغیره متغیرها می باشد. در پژوهش برای بررسی نرمال بودن چندمتغیره از ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا^۱ استفاده شد. این عدد در پژوهش حاضر ۳/۹۵ به دست آمد که کمتر از عدد ۳۵ می باشد که از طریق فرمول (p+ 2p) محاسبه شده است. در این فرمول p مساوی است با تعداد متغیرهای مشاهده شده که در این پژوهش ۵ می باشد (تئو و نویس^۲، ۲۰۱۲). در جدول شماره ۳، شاخص های برازش مطلق^۳،

4. Comparative
5. Parsimonious
6. Goodness of Fit Index
7. Adjusted Goodness of Fit Index
8. Standardized Root Mean Squared Residual
9. Comparative Fit Index
10. Normed Fit Index
11. Non-Normed Fit Index

1. Mardia's normalized multivariate kurtosis value
2. Teo & Noyes
3. Absolute

ایجاز (PNFI) و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب گرفته شدند.
(RMSEA) به عنوان شاخص های برازش مقتصد در نظر

جدول ۳. شاخص های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقدار به دست آمده	۰/۹۰	۰/۸۵	۰/۰۴
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۵
شاخص های برازش تطبیقی			
شاخص	CFI	NFI	NNFI
مقدار به دست آمده	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۹۵
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰
شاخص های برازش تعدیل یافته			
شاخص	X2/df	PNFI	RMSEA
مقدار به دست آمده	۱/۸۶	۰/۷۳	۰/۰۶
حد قابل پذیرش	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۰/۰۸

در جدول ۳، مقادیر به دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص های برازش گزارش شده اند. با توجه به این جدول تمامی شاخص های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده های گردآوری شده دارد.

در جدول ۳، مقادیر به دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص های برازش گزارش شده اند. با توجه به این جدول تمامی شاخص های برازش

جدول ۴. اثرات مستقیم، غیر مستقیم، کل و واریانس تبیین شده متغیرها

متغیر	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
به روی عملکرد شغلی از				۰/۱۸
انگیزش درونی	۰/۴۲ ^{***}	-	۰/۴۲ ^{***}	
نیاز به استقلال	-	۰/۱۱ ^{**}	۰/۱۱ ^{**}	
نیاز به شایستگی	-	۰/۱۱ ^{**}	۰/۱۱ ^{**}	
نیاز به ارتباط	-	۰/۰۹ [*]	۰/۰۹ [*]	
به روی انگیزش درونی از				۰/۳۲
نیاز به استقلال	۰/۲۷ ^{**}	-	۰/۲۷ ^{**}	
نیاز به شایستگی	۰/۲۶ ^{**}	-	۰/۲۶ ^{**}	
نیاز به ارتباط	۰/۲۱ ^{**}	-	۰/۲۱ ^{**}	

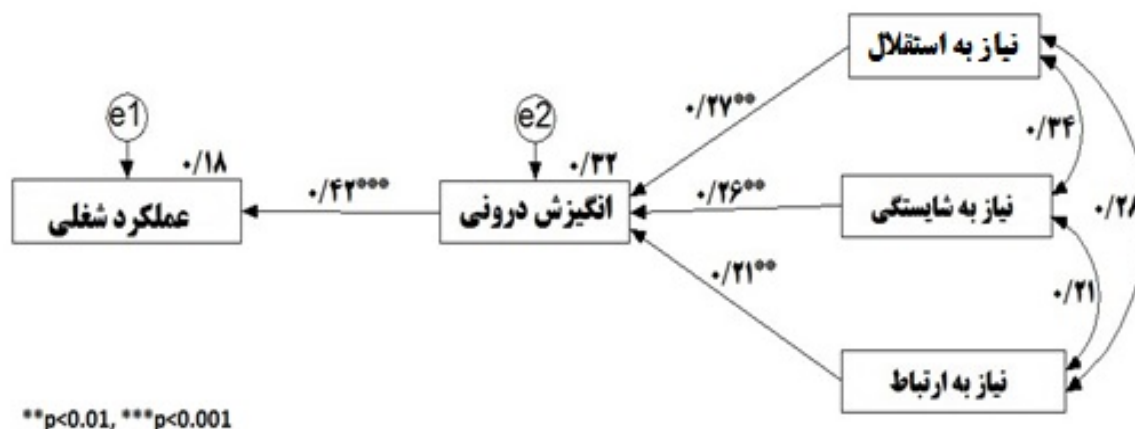
*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

معنی دار است. همچنین اثر مستقیم نیاز به ارتباط بر انگیزش درونی (۰/۲۱) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. همچنین اثرات غیر مستقیم نیاز به استقلال (۰/۱۱)، شایستگی (۰/۱۱) و ارتباط (۰/۰۹) بر عملکرد شغلی معنی دار است. از آنجایی که این اثر از طریق انگیزش درونی وارد می شود،

با توجه به جدول شماره ۴ اثر مستقیم انگیزش درونی بر عملکرد شغلی (۰/۴۲) می باشد که در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. اثر مستقیم نیاز به استقلال بر انگیزش درونی (۰/۲۷) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. اثر مستقیم نیاز به شایستگی بر انگیزش درونی (۰/۲۶) در سطح ۰/۰۱

۲ الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه شده است.

نقش واسطه ای انگیزش درونی در ارتباط بین نیازهای روانی ارگانیزمی و عملکرد شغلی تأیید می شود. در شکل



شکل ۲: الگوی آزمون شده پژوهش

تبیین می کند. لذا از لحاظ عملی این متغیر تأثیر ضعیفی بر عملکرد شغلی دارد.

نظریه خودمختاری بین دو نوع انگیزش بیرونی و درونی تمایز قایل است. انگیزش بیرونی از طریق محرک های بیرونی مانند تقویت بر رفتار فرد نیرو و جهت می دهد و انگیزش درونی از طریق محرک های درونی مانند نیاز به کنجکاوی، موجب جهت و نیروی دهی به رفتار فرد می شود. بنابراین انگیزش بیرونی به محیط وابسته بوده و با از بین رفتن منبع تقویت، شدت و جهت رفتار نیز تغییر می کند. اما انگیزش درونی از درون فرد سرچشمه می گیرد و در نتیجه تا زمانی که بین این نوع انگیزش و انگیزش بیرونی تداخلی ایجاد نشود، رفتار با شدت و جهت مناسب انجام می گیرد (ریو، ۱۳۸۶). بنابراین می توان گفت که وقتی معلمان تربیت بدنی برای انجام رفتار خود در مدرسه مانند تدریس توجیهی درونی داشته باشند (مثلا علاقه به یادگیری) این امر باعث افزایش عملکرد شغلی آنان می شود.

دومین فرضیه این پژوهش این بود که نیاز به استقلال اثر

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر پیش بینی عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی براساس نظریه خودمختاری بود. نتایج آزمون مدل از طریق روش تحلیل مسیر نشان داد که این نظریه برازش مناسبی در بین معلمان تربیت بدنی دارد و انگیزش درونی می تواند ۱۸ درصد از تغییرات عملکرد شغلی آنان را تبیین کند. همچنین نیازهای روانی ارگانیزمی نیز ۳۲ درصد از تغییرات انگیزش درونی را پیش بینی نمود.

اولین فرضیه پژوهش مبنی بر این بود که انگیزش درونی اثر مستقیم و مثبتی بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی دارد. نتایج تحلیل مسیر نشان از این فرضیه حمایت نمود و نشان داد که با بالا رفتن انگیزش درونی معلمان، عملکرد شغلی آنان افزایش می یابد. این یافته با نتایج تحقیقات بارد و همکاران (۲۰۰۴) و کوواس (۲۰۰۶)، (۲۰۰۷) و (۲۰۰۸) که کارکنان سازمان های غیر آموزشی را مورد بررسی قرار داده بودند، همسو می باشد. البته باید توجه داشت که انگیزش درونی واریانس کمی از عملکرد شغلی معلمان را

آن روانی می‌گویند. تجربه روانی نیز نشانگر انگیزش درونی کامل فرد می‌باشد. زیرا فعالیت جزئی از وجود فرد شده و بدون مداخله محرک‌های بیرونی انجام می‌شود. چهارمین فرضیه پژوهش این بود که نیاز به ارتباط، اثر مستقیم و مثبتی بر انگیزش درونی دارد. نتایج تحلیل مسیر از این فرضیه نیز حمایت نمود. این یافته با نتایج تحقیقات با نتایج تحقیقات کوواس (۲۰۰۹) و هانزه و برگر (۲۰۰۷) همسو و با نتایج تحقیق اژه‌ای و همکاران (۱۳۸۷) ناهمسو می‌باشد.

ارتباط ساختار انگیزشی مهمی است، زیرا زمانی که روابط میان فردی افراد از نیاز آنها به ارتباط حمایت می‌کند، بهتر انجام وظیفه نمایند (ریو، ۱۳۸۶). در واقع معلمان تربیت بدنی زمانی که احساس کنند سایر افراد در مدرسه به آنها احترام می‌گذارند و در صورت بروز مسائل و مشکلات می‌توانند روی کمک و حمایت آنان حساب کنند، با احساس آزادی و انگیزش درونی بیشتری می‌توانند در شغل خود فعالیت کنند (قلاوندی، امانی و بابایی، ۱۳۹۱).

پژوهش حاضر نشان داد که علیرغم تفاوت فرهنگی اساسی بین کشور ما و کشورهای غربی، این نظریه قابلیت تعمیم به جامعه ایران را دارد. البته این پژوهش اولین تلاش در این زمینه بود. بنابراین هنوز نمی‌توان به طور قطع در مورد تعمیم پذیری یافته‌ها نظر داد و لازم است این تحقیقات تکرار شوند. همچنین نظریه خودمختاری بیان می‌کند که نیازهای روانی ارگانیزمی علاوه بر انگیزش درونی بر انواع انگیزش بیرونی نیز تأثیر می‌گذارند و انگیزش بیرونی نیز بر عملکرد اثر می‌گذارد که در مورد معلمان این یافته نامشخص است. بنابراین پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی تأثیر نیازهای روانی ارگانیزمی بر انگیزش بیرونی و تأثیر انگیزش بیرونی بر عملکرد نیز بررسی شود. همچنین یافته‌های پژوهش حاضر فقط قابل تعمیم به معلمان بوده و برای تعمیم به کارکنان سازمان‌های دیگر باید پژوهش‌ها تکرار شوند. علاوه بر آن با توجه به اثر ضعیف انگیزش درونی بر

مستقیم و مثبتی بر انگیزش درونی دارد. یافته‌های پژوهش حاضر از این فرضیه حمایت نمود و نشان داد که هر چه قدر معلمی در محیط کار احساس استقلال بیشتری کند، به همان نسبت انگیزش درونی وی نیز افزایش خواهد یافت. این یافته با نتایج تحقیقات کوواس (۲۰۰۹)، اژه‌ای و همکاران (۱۳۸۷) و هانزه و برگر (۲۰۰۷) همسو می‌باشد. نیاز به استقلال، نیاز برای خود-پیروی و داشتن احساس انتخاب در شروع، نگهداری و تنظیم فعالیت‌ها است. حس استقلال هنگامی اتفاق می‌افتد که افراد احساس کنند علت رفتارشان هستند؛ یعنی آنها احساس اراده مطمئن در انتخاب‌هایشان دارند و قادر به عملکرد مطلوب هستند (فلک و شلدون، ۲۰۰۳). بنابراین وقتی معلمی در انتخاب روش تدریس، نحوه ارزشیابی از دانش‌آموزان و سایر فعالیت‌های آموزشی احساس استقلال می‌کند، این امر باعث می‌شود وی انگیزش درونی را تجربه کند. زیرا داشتن آزادی عمل و پیروی از راهنماهای درونی در او این باور را ایجاد می‌کند که علت رفتارش کاملاً درونی بوده و به دور از کنترل و تقویت بیرونی می‌باشد. در نتیجه بر اثر برآورده شدن نیاز به استقلال، انگیزش درونی وی نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه سوم مبنی بر این بود که نیاز به شایستگی اثر مستقیم و مثبتی بر انگیزش درونی دارد. یافته‌های پژوهش حاضر، از این فرضیه حمایت نمود و نشان داد که وقتی معلمی در محیط کار احساس شایستگی می‌کند، انگیزش درونی وی نیز افزایش پیدا می‌کند. این یافته تحقیق با نتایج تحقیقات کوواس (۲۰۰۹)، اژه‌ای و همکاران (۱۳۸۷) و هانزه و برگر (۲۰۰۷) همسو می‌باشد.

در محیط مدرسه وقتی فعالیت آموزشی با سطح توانایی معلم همسو است. یعنی تدریس برای معلم تجربه چالش برانگیز و در عین حال هماهنگ با توانایی‌ها و قابلیت‌های وی است، این امر باعث می‌شود معلم احساس شایستگی و مؤثر بودن نموده و در کارش غرق شود. تجربه‌ای که به

عملکرد شغلی، توصیه می شود، پژوهشگران تأثیر متغیرهای دیگر انگیزشی مانند جهت گیری های هدفی (تبحری، عملکردی و اجتنابی) بر عملکرد شغلی را بررسی کنند تا مشخص شود کدام یک از مهمترین پیش بینی کننده های عملکرد هستند.

منابع

- آزه ای، جواد؛ خضری آذر، هیمین؛ بابایی سنگلجی، محسن؛ امانی، جواد (۱۳۸۷). الگوی ساختاری روابط بین حمایت از خودمختاری ادراک شده معلم، نیازهای روانشناختی اساسی، انگیزش درونی و تلاش، فصلنامه علمی- پژوهشی در سلامت روانشناختی، ۲(۴)، ۴۷-۵۶.
- افشار نژاد، طاهر، همتی نژاد، مهر علی، رضوانی نژاد، رحیم (۱۳۸۴)، بررسی اثر شرکت در مسابقات علمی - تخصصی روی عملکرد حرفه ای معلمان تربیت بدنی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه گیلان.
- احمدی، مالک. نمازی زاده، مهدی. مختاری، پونه (۱۳۹۰). جو انگیزشی ادراک شده، خشنودی از نیازهای روانشناختی، و انگیزش خودمختاری در ورزش کودکان پسر. پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. ۲ (۳). ۱۲۵-۱۳۹
- تنهای رشوانلو، فرهاد و حجازی، الهه. (۱۳۸۸). ارتباط ادراک از سبک فرزند پروری والدین با انگیزش تحصیلی و پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان دبیرستانی. دانشور رفتار، ۱۶(۳۹)، ۱-۱۴.
- ریو، جان مارشال (۲۰۰۴). انگیزش و هیجان. ترجمه: سید محمدی (۱۳۸۶)، تهران: انتشارات ویرایش.
- قلاوندی، حسن؛ حسنی ساری بگلو، جواد و بابایی سنگلجی، محسن (۱۳۹۱). تحلیل کانونی رابطه فرهنگ مدرسه با نیازهای روانشناختی اساسی در میان دانش آموزان. اندیشه های نوین تربیتی، ۸(۴)، ۲۸-۹.
- قلی پور، آرین، اصغری صارم، علی و امانی، جواد (۱۳۹۱). محیط های حامی استقلال و عجزین شدن با شغل در بین کارمندان دانشگاه تهران: نقش واسطه ای نیازهای روانی اساسی. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۲(۱)، ۹۱-۱۱۲.
- Amorose, A. J. & Butcher, D. A. (2007). Autonomy-supportive coaching and self-determined motivation in high school and college athletes: A test of self-determination theory. *Psychology of Sport and Exercise*, 8, 654-670.
- Areepattamannil, S., Freeman, J.G. & Klinger, D.A. (2011). Intrinsic motivation, extrinsic motivation, and academic achievement among Indian adolescents in Canada and India. *Social psychology education*, 14, 427-439.
- Baard, P. P., Deci, E. L., Ryan, R. M., (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational Basis of Performance and well-bieng in two work settings, *Journal of Applied social psychology*, 34, 10, pp. 2045-2068
- Bachrach, D.G., Powell, B.C., Bendoly, E. and Richey, R.G. (2006). Organizational citizenship behavior and performance evaluations: exploring the impact of task interdependence. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 193-201.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Self-Determination*. NY: John Wiley & Sons.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and the “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior, *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Filak, V. F., & Sheldon, K. M. (2003). Student psychological need satisfaction and college teacher-course evaluations. *Educational Psychology*, 23(3), 235-247.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Griffin, R.W. (2012). *Management*. Mason, USA: South- Western College Pub.

- Hanze, M. & Berger, R. (2007). Cooperative learning, motivational effects, and student characteristics: An experimental study comparing cooperative learning and direct instruction in 12th grade physics classes. *Learning and Instruction*, 17, 29-41.
- Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 1789-1805.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Second Edition, New York: The Guilford Press.
- Kuvaas, B. (2006a). Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 365-85.
- Kuvaas, B. (2006b). Performance appraisal satisfaction and employee outcomes: mediating and moderating roles of motivation. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(3), 504-22.
- Kuvaas, B. (2007). Different relationships between perceptions of developmental performance appraisal and work performance. *Personnel Review*, 36(3), 378-97.
- Kuvaas, B., (2009). A test of hypotheses derived from self-determination theory among public sector employees. *Employee Relations*, 31(1), 39-56.
- Marshik, T.T. (2010). Teachers' and students' psychological need satisfaction as predictors of students' academic achievement. Doctoral dissertation, University of Florida.
- Niemiec, C. P., & Ryan, R. M. (2009). Autonomy, competence, and relatedness in the classroom: Applying self-determination theory to educational practice. *Theory and Research in Education*, 7, 133-144.
- Roca, J. C., & Gagné, M. (2008). Understanding e-learning continuance intention in the workplace: A self-determination theory perspective. *Computers in Human Behavior*, 24(4), 1585-1604.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and wellbeing. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Sadeghi, K., Amani, J., & Mahmudi, H. (2013). A Structural Model of the Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction among Secondary School Teachers. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 1-14. doi: 10.1007/s40299-013-0074-0
- Selamat, N., Samsu, N.Z. & Mustafa Kamalu, N. S. (2013). The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational research*, 2(1), 71-82.
- Teo, T. & Noyes, J. (2012). Explaining the intention to use technology among pre-service teachers: a multi-group analysis of the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology. *Interactive Learning Environments*, DOI: 10.1080/10494820.2011.641674.
- Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., Sheldon, K.M. and Deci, E.L. (2004). Motivating learning, performance, and persistence: the synergistic effects of intrinsic goal contents and autonomy-supportive contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(2), 246-60.

Application of self- determination theory to predict physical education teachers' job performance

Malek Ahmadi^{1*}, Javad Amani Sari Beglou², Vahideh Masoumi³

(Received: 29 January 2013

Accepted: 13 May 2014)

Abstract

Using self determination theory as a framework the aim of this study was to predict physical education teachers' job performance. Participants of the current study were 204 physical education teachers of Urmia city that voluntarily completed the questionnaires of job performance and intrinsic motivation (Kuvaas, 2009) and psychological needs (Ilardi et al, 1993). Path analysis method was used to test conceptual model. The results showed that Self-determination theory has a sufficient fit among teachers and three Psychological needs (competence, Autonomy and relatedness) can predict 18% of variance of their job performance. Also, the findings of hypothesis testing showed that intrinsic motivation has positive effect on job performance. Also psychological needs had positive and significant effects on intrinsic motivation. It could be said that existence of autonomy, sense of competence and having positive relationship with other teachers in work environment increase their intrinsic motivation and job performance.

Keywords

Job Performance, Self-Determination Theory, Psychological Needs, Intrinsic Motivation.

1. Assistant Professor , Islamic Azad University, Urumia branch

Email:Malek_ahmadi61@yahoo.com

2. Ph.D. candidate, Educational psychology, Islamic Azad University, West Azarbaijan branch

3. M.A, Executive Management, Islamic Azad University, Bomab branch