

Examine factor structure Blais self-determination Work Motivation Inventory among primary and secondary first and second teachers of northern cities west Azarbaijan

Ehsan Azimpoor , PhD Student

Curriculum, University of Tabriz, Tabriz, Iran.

Javad Mesrabadi. Ph.D.

Professor, Department of Education, Faculty of Education and psychology, University of Azarbaijan Shahid Madani, Tabriz, Iran.

Peyman Yarmohammadzade. Ph.D.

Associate Professor of Education and psychology, University of Azarbaijan Shahid Madani, Tabriz, Iran.

بررسی ساختار عاملی مقیاس انگیزش شغلی خود تعیین‌گری بلیس در بین معلمان ابتدایی و متوسطه اول و دوم شهرهای شمالی استان آذربایجان غربی

احسان عظیم‌پور*

دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

جواد مصراآبادی

استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

پیمان یارمحمدزاده

دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

Abstract

This research was done to examine the factor structure of Blais Self-determination Work Motivation Inventory among primary and secondary first and second teachers of northern cities of west Azarbaijan. The research population consisted of 4478 primary and secondary first and second teachers. The research sample was selected by stratified multistage cluster sampling method. Research inventory was Blais Self-determination Work Motivation Inventory(1994). Confirmatory factor analysis and Cronbach's alpha reliability was used to analyze the data. The results of confirmatory factor analysis, indicated that the six-factor model reached an acceptable fit to the data ($p \leq 0/001$). The amount 0/85 for Cronbach's alpha coefficient showed that the questionnaire is reliable.

Keywords: Job motivation self-determination, factor structure, teachers, elementary, secondary first and second.

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی ساختار عاملی مقیاس انگیزش شغلی خودتعیین‌گری بلیس در بین معلمان ابتدایی و متوسطه اول و دوم شهرهای شمالی استان آذربایجان غربی انجام شد. روش این پژوهش از نوع توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان ابتدایی و متوسطه اول و دوم شهرهای شمالی استان آذربایجان غربی به تعداد ۴۴۷۸ نفر بود. نمونه پژوهش به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای طبقه‌ای انتخاب شد. ابزار پژوهش مقیاس انواع انگیزش شغلی خودتعیین‌گری بلیس (۱۹۹۴) بود. برای تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی تأییدی و پایایی به شیوه آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی، نشان‌دهنده این است که الگوی شش عاملی برازش قابل قبولی با داده‌ها دارد ($p \leq 0/001$). ضریب آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۵ نیز نشان داد که پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

واژه‌های کلیدی: انگیزش شغلی خودتعیین‌گری، ساختار عاملی، معلمان، ابتدایی، متوسطه دوره اول و دوم.

*. نویسنده مسئول: Ehsan.azimpoor1366@gmail.com

وصول: ۹۴/۰۶/۱۳ پذیرش: ۹۶/۰۷/۰۲

مقدمه

داده‌شده^۱ و تنظیم هماهنگ شده^۲ مطرح شده است. مطابق با نظریه خودتعیین‌گری، افراد تلاش می‌کنند تا نقش‌های اجتماعی و تقاضاهایی که از آنها انتظار می‌رود و به صورت درونی برانگیزاننده نیست را طی فرایند درونی‌سازی به ارزش‌های شخصی و خودتنظیمی تبدیل کنند. بی‌انگیزگی به حالتی اشاره دارد که در آن فرد فاقد انگیزه است و هیچ دلیلی برای انجام کار ندارد. تنظیم درون‌فکنی شده از نظر نوع تنظیم شبیه به تنظیم بیرونی است و رفتار در آن توسط پاداش‌ها و تنبیه‌ها هدایت می‌شود با این تفاوت که در تنظیم درون‌فکنی شده پاداش‌ها و تنبیه‌ها توسط خود فرد اعمال می‌شود و کمتر تحت کنترل محیط بیرونی و دیگران قرار می‌گیرد. در تنظیم تشخیص داده‌شده افراد احساس آزادی و خودمختاری بیشتری می‌کنند؛ چرا که رفتارهای آنها بازتاب جنبه‌هایی از خودشان است. در این سطح افراد ارزش هر رفتار را درک کرده و آن را به‌عنوان ارزش خود پذیرفته‌اند. کامل‌ترین نوع درونی‌سازی که به انگیزه بیرونی اجازه می‌دهد تا کاملاً خودمختار و ارادی باشد، تنظیم هماهنگ شده است که در آن همانندسازی با دیگر جنبه‌های شخصی مانند ارزش‌ها و علائق تلفیق می‌شود. در این نوع تنظیم، رفتار با سایر جنبه‌های شغل و زندگی فرد ترکیب می‌گردد و افراد حس می‌کنند که رفتار آنها بخش لازم و مکمل خودشان است و در نتیجه خود تعیین‌شده است (دسی و رایان، ۲۰۰۰). در نهایت، شکل کاملاً خودتعیین‌گری، انگیزش درونی است. انگیزش درونی به‌عنوان تلاشی که در غیاب پیامدها و پاداش‌های بیرونی صورت می‌گیرند، تعریف می‌شود (دسی و رایان، ۱۹۹۱). افرادی که دارای انگیزش درونی هستند، برای خود اهدافی تعیین می‌کنند و برای رسیدن به آن می‌کوشند.

انگیزش خودتعیین‌گری با پیامدهای فردی و سازمانی مطلوبی همچون عملکرد شغلی اثربخش، خشنودی شغلی و میل به ماندن در شغل رابطه مثبتی دارد. افرادی که از خودتعیین‌گری بالاتری برخوردارند، در مقایسه با کسانی که دارای انگیزش کنترل شده هستند، به میزان کمتری درگیر منازعات و تعارض‌های بین فردی می‌شوند (دسی و رایان، ۲۰۰۰). در پژوهش‌های متعددی رابطه بین انگیزش

هر سازمانی برای نیل به اهداف خود به منابع مختلفی نیاز دارد. مهم‌ترین منبع هر سازمانی نیروی انسانی شاغل در آن سازمان است. چنانچه این نیرو دارای انگیزش، رضایت و روحیه باشد توان، استعداد و مهارت خود را در خدمت آن سازمان به کار خواهد گرفت. یکی از مهم‌ترین متغیرهای پیش‌بین نگرش‌های مثبت شغلی و نیز عملکرد مطلوب فردی و سازمانی، انگیزش شغلی است. انگیزش شغلی مجموعه‌ای از نیروهای اثربخشی است که از درون و ورای وجود شخص سرچشمه می‌گیرد تا آغازگر رفتار مربوط به کار باشد و شکل، جهت، شدت و مداومت آن را تعیین می‌کند (پیندر^۱، ۱۹۹۸؛ به نقل از نعمی، پیریایی، ۱۳۹۰). در حوزه صلاحیت و توسعه حرفه‌ای معلمان، تمایلات انگیزشی معلمان از اهمیت بالایی برخوردار است. انگیزش شغلی از عوامل تعیین‌کننده فرآیند آموزش، تعامل اجتماعی، خود شکوفایی حرفه‌ای و توسعه حرفه‌ای معلمان است (بجکیچ، ویوچتیچ، زلاتیچ^۲، ۲۰۱۴). لاتام^۳ در مورد اهمیت انگیزش در میان معلمان بیان می‌کند که هر اندازه فعالیت معلمان توأم با انگیزه باشد؛ روحیه کاری آنها در تدریس مطلوب و در صورت عکس روحیه کاری آنها پایین و نامطلوب خواهد بود (ویسی، ۱۳۹۱). عدم انگیزش مناسب معلمی، نگرش منفی نسبت به کار، احساس خستگی روانی، رفتن به کلاس بدون آمادگی قبلی، غیبت‌های مکرر، فراموشی و افسردگی را به دنبال خواهد داشت (ذبیحی، ۱۳۸۵، به نقل از ویسی، ۱۳۹۱).

یکی از نظریه‌های جدید در زمینه انگیزش شغلی، نظریه خودتعیین‌گری^۴ است که بر انواع گوناگون انگیزش در افراد به‌جای مقدار آن تمرکز دارد و توجه ویژه‌ای به مفهوم انگیزش خودمختاری، انگیزش کنترل‌شده و بی‌انگیزگی به‌عنوان پیش‌بین‌های مهم پیامدهای عملکرد و بهزیستی دارد (گاگنه و دسی^۵، ۲۰۰۵). به اعتقاد والرند^۶ (۱۹۹۷) انگیزش شغلی دارای سه سطح انگیزش درونی، انگیزش بیرونی و بی‌انگیزگی است. در نظریه خودتعیین‌گری، چهار سطح برای انگیزش بیرونی بر مبنای سبک‌های تنظیمی افراد تحت عنوان تنظیم بیرونی^۷، تنظیم درون‌فکنی شده^۸، تنظیم تشخیص

1. Pinder
3. Latam
5. Gagne & Deci
7. external regulation
9. identified regulation

2. Bjekić, Vučetić & Zlatić
4. Self- determination (SDT)
6. Vallerand
8. interjected regulation
10. integrative regulation

با توجه به اینکه انگیزش متغیری چندبعدی است و چون به نظر می‌رسد نوع انگیزش شغلی معلمان ارتباط تنگاتنگی با چگونگی آموزش و مدیریت کلاسی معلمان دارد و به دلیل اینکه تعداد تحقیقات انجام گرفته با این موضوع خصوصاً برای معلمان در ایران کم است؛ بنابراین هدف از پژوهش حاضر بررسی ساختار عاملی مقیاس انگیزش شغلی خودتعیین‌گری بلیس است. نتایج این پژوهش می‌تواند به گسترش مبانی نظری موجود در زمینه انگیزش شغلی خودتعیین‌گری معلمان بیانجامد. پس هدف این پژوهش، فراهم آوردن شواهدی در خصوص تغییرناپذیری ساختاری پرسش‌های مقیاس انواع انگیزش شغلی خودتعیین‌گری از طریق تحلیل عاملی تأییدی و همسانی درونی آن بود. تحلیل عاملی تأییدی به خاطر انعطاف‌پذیری و توانایی که در کمی کردن میزان برازش مدل با داده‌ها دارد، روشی ایده‌آل برای آزمون تغییرناپذیری ساختاری آزمون‌ها است. در واقع، این پژوهش به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤالات زیر است:

۱. آیا توزیع فراوانی نمودار ستونی عامل‌های مربوط به انگیزش شغلی خودتعیین‌گری بلیس (۱۹۹۴) در نمونه معلمان ایرانی نرمال است؟
۲. آیا ساختار عاملی سؤال‌های مقیاس انواع انگیزش شغلی خودتعیین‌گری بلیس (۱۹۹۴) در نمونه معلمان ایرانی، تکرار و تأیید می‌شود؟
۳. آیا مقیاس انواع انگیزش شغلی خودتعیین‌گری بلیس (۱۹۹۴) در نمونه معلمان ایرانی، از پایایی لازم برخوردار است؟

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه

روش این پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی برای بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی (پایایی و روایی) مقیاس است. جامعه آماری مربوط به این پژوهش، شامل معلمان ابتدایی و متوسطه اول و دوم شهرهای شمالی استان آذربایجان غربی (شامل شهرهای سلماس، خوی، ماکو، چالدران، چابهاره، شوط و پلدشت) در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ بودند که بر

خودتعیین‌گری معلمان با پیامدهای آموزشی نشان داده شده است (هالزبرگر، فیلیپ و کانتز^۱، ۲۰۱۴). معلمانی که کار خود را دوست دارند و آن را با لذت انجام می‌دهند، دانش‌آموزانی با انگیزه سازگاری بیشتر و موفقیت بالاتری دارند (فرنزل، گوتر، لودکه، پکران، سوتن^۲، ۲۰۰۹؛ باکر^۳، ۲۰۰۵؛ جسوس و لنز^۴، ۲۰۰۵؛ کانتز، فرنزل، ناچی، بومرت، پکران^۵، ۲۰۱۱؛ مو، پازاگلیا، رسونی^۶، ۲۰۱۰؛ رادل، سارازین، لقراین، واید^۷، ۲۰۱۰).

بررسی پیشینه مربوط به پژوهش حاضر نشان داد نعامی و پیریایی (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی روایی مقیاس انواع انگیزش شغلی خودتعیین‌گری بلیس (۱۹۹۴) در بین کلیه کارکنان شرکت ذوب‌آهن استان اصفهان با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی با ورود ۱۸ ماده و ۶ عامل می‌پردازد که نتایج نشان می‌دهد KMO برای کفایت نمونه‌برداری به ۰/۸۴ منتج شد که حاکی از منطقی بودن تحلیل عاملی و قابل گزارش بودن آن است. از طرفی مقدار KMO بیانگر واریانس تبیین شده حداکثر عواملی است که از تحلیل عوامل حاصل شده و ارزش ویژه آنها بالاتر از یک است. به عبارتی این ۶ عامل ۸۴ درصد واریانس ۱۸ ماده در مقیاس خودتعیین‌گری را تبیین می‌کنند. مجموعه ماده‌های این پرسشنامه از یک واریانس مشترک قابل قبولی برخوردار است که به نوعی بیانگر اعتبار آزمون نیز است. همچنین پژوهش نعامی و پیریایی (۱۳۹۰) پایایی هر یک از شش خرده مقیاس انگیزش شغلی خودتعیین‌گری را بالا ارزیابی می‌نماید. همچنین واکر^۸ (۲۰۰۲) در پژوهش خود روایی این مقیاس را با روش تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS¹⁶ در سطح بسیار خوبی به دست آورد و همچنین پایایی این مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کرده است. به علاوه ترمبلی، بلانچارد، تیلور، پللتیر و ویلنیو^۹ (۲۰۰۹) در پژوهش خود نشان دادند روایی مقیاس انگیزش شغلی بلیس (۱۹۹۴) را در بین گروه از کارگران نظامی و غیرنظامی بررسی نمودند که نتایج این پژوهش حاکی از روایی مناسب این مقیاس داشت. همچنین آنها پایایی خرده مقیاس‌های این ابزار را از ۰/۶۴ تا ۰/۸۳ گزارش نمودند.

1. Kunter, Holzberger & Philipp

3. Bakker

5. Kunter, Frenzel, Nagy, Baumert & Pekrun

7. Radel, Sarrazin, Legrain & Wild

9. Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier & Villeneuve

2. Frenzel, Goetz, Ludtke, Pekrun & Sutton

4. Jesus & Lens

6. Moe, Pazzaglia & Ronconi

8. Walker

10. integrative regulation

تنظیم هماهنگ شده ۰/۹۷، تنظیم بیرونی ۰/۹۴ و بی‌انگیزگی ۰/۹۲ و برای کل مقیاس ۰/۷۰ به دست آوردند. همچنین واکر (۲۰۰۲) پایایی را برای تنظیم درونی ۰/۸۵، تنظیم تشخیص داده‌شده ۰/۷۸، تنظیم درون‌فکنی شده ۰/۷۸، تنظیم هماهنگ شده ۰/۸۹، تنظیم بیرونی ۰/۷۷ و بی‌انگیزگی ۰/۸۷ و برای کل مقیاس ۰/۸۹ به دست آوردند. ترمبلی، بلانچارد، تیلور، پللتیر و ویلنیو (۲۰۰۹) پایایی خرده مقیاس‌های این ابزار را از ۰/۶۴ تا ۰/۸۳ گزارش نمودند.

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

در ابتدا برای جمع‌آوری داده‌ها، ابتدا معرفی‌نامه از دانشگاه شهید مدنی آذربایجان به اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی اخذ شد و با مراجعه به اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، آمار معلمان شهرهای شمالی استان در هر سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان، به تفکیک شهرها و جنسیت معلمان، تهیه شد. در مرحله بعد، با مراجعه به هر یک از اداره‌های آموزش و پرورش این شهرها و تهیه معرفی‌نامه برای مدارس و نیز تهیه لیست مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه شهری، با توجه به مراحل نمونه‌گیری، به مدارس مراجعه شد. بعد از هماهنگی با مدیر مدرسه، توضیحات لازم به معلمان ارائه و پرسشنامه‌ها بین آنها توزیع شد و بعد از ۴۵ دقیقه در مدارس ابتدایی و در مدارس دبیرستان و راهنمایی بعد از ۹۰ دقیقه جمع‌آوری گردید. البته در مدارس هم معلمان به دلیل مشغله کاری درخواست کردند که پرسشنامه‌ها را بعد چند روز به مدیریت مدرسه تحویل دهند و در مراجعات بعدی از مدیر مدرسه تحویل گرفته شد. در نهایت به منظور بررسی روایی و پایایی این ابزار، به ترتیب از مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS²² و ضرایب آلفای کراباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS¹⁶ استفاده شد.

یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین و انحراف معیار عامل‌های پرسشنامه انگیزش شغلی خودتعیین‌گری ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، تنظیم هماهنگ شده با مقدار ۱۸/۷۴ دارای بیشترین میانگین و تنظیم بیرونی با مقدار ۹/۴۷ دارای کم‌ترین میانگین است.

اساس آمار اعلامی اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، تعداد کل آنها ۴۴۷۸ نفر بودند. نمونه آماری این پژوهش نیز طبق جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) شامل ۳۵۴ نفر تعیین شد که به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای طبقه‌ای انتخاب شدند که از این تعداد ۱۵۸ نفر مرد و ۱۹۶ نفر زن بودند. از مجموع پرسشنامه‌های پخش شده در بین معلمان تعداد ۳۲۰ پرسشنامه تکمیل و در اختیار پژوهشگران قرار گرفت (نرخ بازگشت ۹۰ درصد).

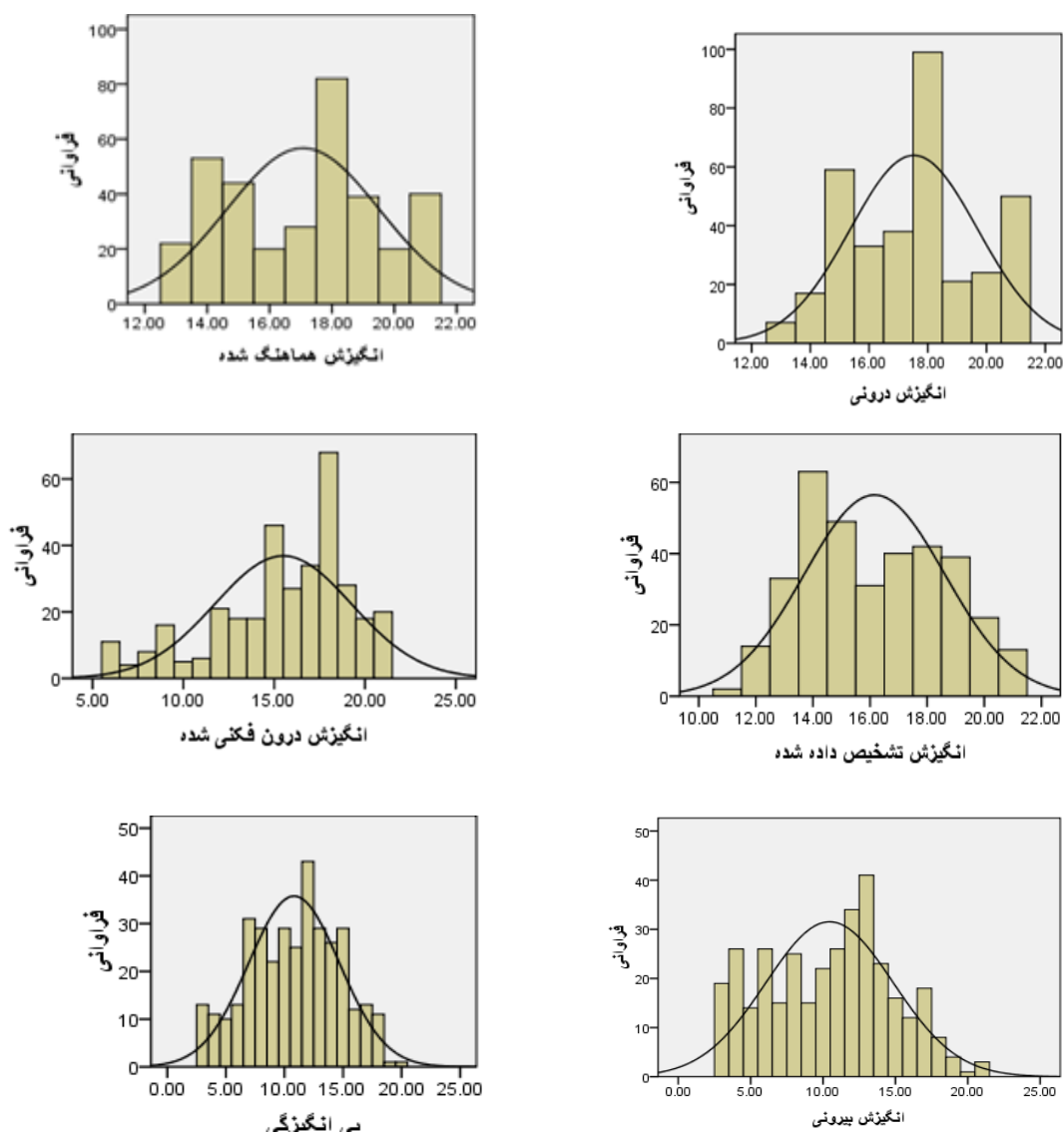
ابزار سنجش

مقیاس انواع انگیزش شغلی خودتعیین‌گری توسط بلیس^۲ (۱۹۹۴) ساخته شد. در این پژوهش، ابتدا پرسشنامه توسط دو متخصص زبان انگلیسی به فارسی ترجمه و به دنبال آن در اختیار چند نفر از معلمان مرد و زن گذاشته شد تا کج‌فهمی‌های موجود در ترجمه شناسایی و رفع گردد. به دنبال این کار نیز چند نفر از اعضای هیئت علمی روایی محتوا و تطابق فرهنگی این پرسشنامه را تأیید کردند. این پرسشنامه دارای ۶ خرده مقیاس شامل تنظیم درونی «برای دست‌یابی به لذت ناشی از یادگیری کارهای جدید، شغل معلمی را انتخاب کرده‌ام»، تنظیم درون‌فکنی شده «هدف اصلی من موفقیت در شغل معلمی است؛ در غیر این صورت نمی‌توانم از خودم راضی باشم»، تنظیم تشخیص داده‌شده «من برای اینکه به شیوه خاصی از زندگی کردن برسم، شغل معلمی را انتخاب کرده‌ام»، تنظیم هماهنگ شده «بخش مهمی از شخصیت من، مربوط به شغل معلمی است»، تنظیم بیرونی «چون درآمدی نداشتم شغل معلمی را انتخاب کردم» و بی‌انگیزگی «علت بی‌انگیزگی من این است که نمی‌توانم وظایف مهم مربوط به شغل را مدیریت کنم» است که هر کدام از این مؤلفه‌ها دارای سه گویه می‌باشند. در این پرسشنامه آزمودنی‌ها میزان موافقت خود را با هر یک از گویه‌ها، بر اساس مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) بیان می‌کنند (جدول ۱). روایی مقیاس انگیزش شغلی بلیس (۱۹۹۴) در پژوهش‌های نعامی و پیریایی (۱۳۹۰)، واکر (۲۰۰۲) و ترمبلی، بلانچارد، تیلور، پللتیر و ویلنیو (۲۰۰۹) مورد تأیید واقع شده است. همچنین نعامی و پیریایی (۱۳۹۰) پایایی هر یک از شش خرده مقیاس انگیزش شغلی خودتعیین‌گری را برای تنظیم درونی ۰/۹۱، تنظیم تشخیص داده‌شده ۰/۹۷، تنظیم درون‌فکنی شده ۰/۸۶،

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار عامل‌های پرسشنامه انگیزش شغلی خودتعیین‌گری

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
تنظیم درونی	۱۸/۸	۱/۹
تنظیم هماهنگ شده	۱۸/۷۴	۱/۷
تنظیم تشخیص داده‌شده	۱۷/۱۲	۲/۵۱
تنظیم درون‌فکنی شده	۱۵/۴۴	۳/۹
تنظیم بیرونی	۹/۴۷	۴/۶۱
بی‌انگیزگی	۱۰/۸۱	۳/۸۸

برای بررسی نرمال بودن توزیع فراوانی نمودار ستونی استفاده گردید که نتایج نشان داد توزیع فراوانی نمودار عامل‌ها از نمودار هیستوگرام مربوط به هر کدام از عامل‌ها ستونی عامل‌ها، تقریباً نرمال است.



شکل ۱. نمودارهای هیستوگرام مربوط به مؤلفه‌های پرسشنامه انگیزش شغلی خودتعیین‌گری بلیس برای بررسی نرمال بودن

می‌شود، مقدار شاخص برازش مطلق کای اسکوتر (CMIN)، برابر با ۳۸۱/۴۴ بوده و معنی‌دار است ($p \leq 0/001$). لذا بر این اساس، مدل برازش مناسبی با داده‌های تجربی ندارد. مقدار شاخص‌های برازش تطبیقی برای (CFI)، برابر با ۰/۸۷ و برای شاخص (IFI)، ۰/۸۷ است. هم‌چنین، مقدار شاخص‌های مقتصد برای (RMSEA)، ۰/۰۷ و برای شاخص (CMIN/DF)، ۲/۸۲ است؛ بنابراین، بر اساس ملاک براون (۲۰۰۶)، مدل عاملی تأییدی، برازش ضعیفی با داده‌ها داشته و نیاز به اصلاح دارد.

در این بخش انواع الگوهای احتمالی عامل‌ها با توجه به مبانی نظری و پیشینه مطالعات انجام‌شده در گذشته بررسی شده‌اند. مقایسه الگوها بر اساس شاخص‌های نیکویی برازش انجام شده است. بر این اساس، اگر (CMIN /df) کوچک‌تر از دو، عدم معناداری شاخص (CMIN)، شاخص‌های (IFI) و (CFI) بزرگ‌تر از ۰/۹۰ و شاخص (RMSEA) کوچک‌تر از ۰/۰۵ باشند، نشان‌دهنده برازش مناسب و مطلوب است. چنان‌که که در جدول ۲، شاخص‌های برازش مدل عاملی تأییدی سنجش پرسش‌نامه انگیزش شغلی خودتعیین‌گری بلیس (۱۹۹۴) مشاهده

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل عاملی تأییدی سنجش پرسش‌نامه انگیزش شغلی خودتعیین‌گری بلیس در مدل اول و دوم

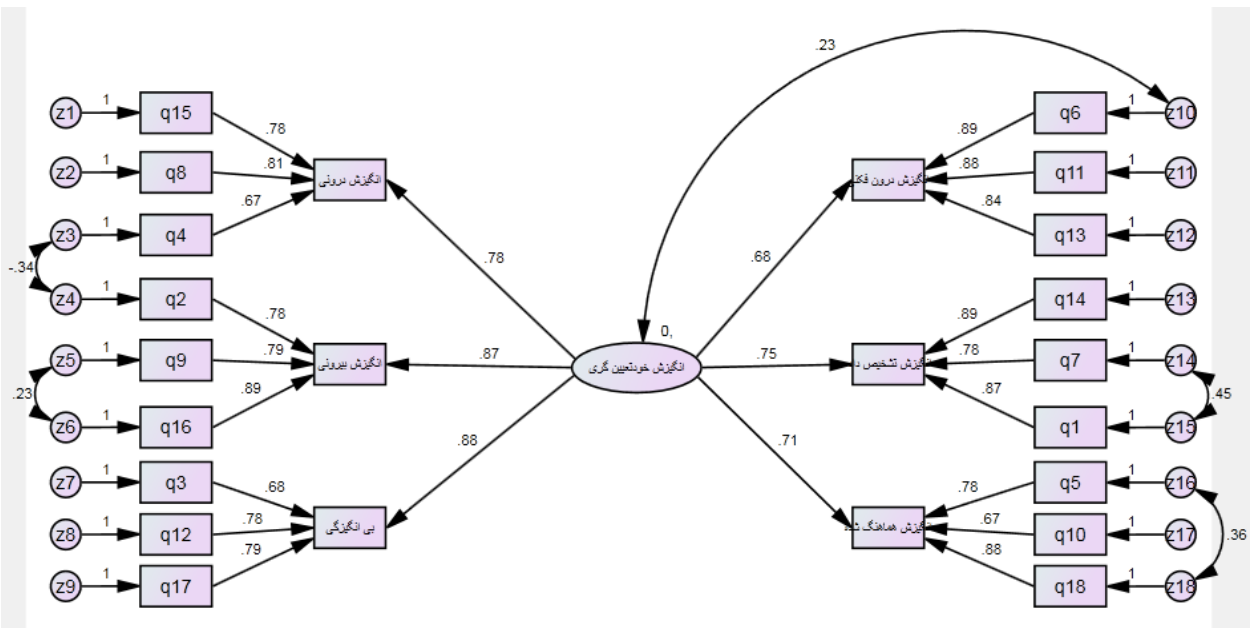
نوع شاخص	علامت اختصاری	معادل فارسی	ملاک برازش مطلوب	مدل اول (قبل اصلاح)	مدل دوم (بعد اصلاح)
مطلق	CMIN	خی دو	کوچک بودن و عدم معنی‌داری	۳۸۱/۴۴	۲۶۴/۲
تطبیقی	CFI	شاخص برازش تطبیقی	مقادیر نزدیک به ۰/۹۵ یا بیشتر	۰/۸۷	۰/۹۳
	IFI	شاخص برازش افزایشی	مقادیر نزدیک به ۰/۹۵ یا بیشتر	۰/۸۷	۰/۹۳
مقتصد	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	مقادیر نزدیک به ۰/۰۵ یا کمتر	۰/۰۷	۰/۰۵
	CMIN/DF	نسبت مجذور خی به درجه آزادی	مقادیر بین ۱ تا ۲	۲/۸۲	۲/۰۱

برای اصلاح مدل، شاخص‌های اصلاح^۱ پیشنهادی AMOS مورد بررسی قرار گرفت. بنتلر و چو^۲ (۱۹۸۷) و بنتلر (۱۹۸۸)، خاطر نشان کرده‌اند که ویژگی ناهمبسته بودن کلیه خطاها در یک مدل، به ندرت با داده‌های واقعی متناسب است؛ بنابراین، الحاق چنین خطاهایی در مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی، نه فقط به اعتبار عاملی پرسشنامه لطمه‌ای نخواهد زد، بلکه بازنمایی واقع‌گرایانه‌تری را از داده‌های مشاهده شده فراهم می‌کند (به نقل از بدری، مصرآبادی، پلنگی و فتحی، ۱۳۹۱). در جدول ۲، شاخص‌های برازش مدل عاملی تأییدی سنجش پرسش‌نامه انگیزش شغلی خودتعیین‌گری بلیس بعد از اصلاح ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، مقدار شاخص برازش مطلق کای اسکوتر (CMIN)، برابر با ۲۶۴/۲ بوده و معنی‌دار نیست و چون معناداری آن وابسته به حجم نمونه است لذا از این طریق عدم معناداری آن قابل توجیه است ($p > 0/05$). مقدار شاخص‌های برازش تطبیقی برای (CFI)، برابر با ۰/۹۳ و برای شاخص (IFI)، ۰/۹۳ است. هم‌چنین، مقدار

بیضی‌ها، متغیرهای مکنون یا عامل‌ها و مستطیل‌ها گویه‌های پرسشنامه انگیزش شغلی خودتعیین‌گری را نشان می‌دهد. پیکان‌های یک‌سویه از بیضی‌ها به مستطیل‌ها نشان می‌دهد که گویه‌ها روی کدام عامل بار می‌گیرند، ارزش‌های نوشته شده روی پیکان‌ها، آن میزان از واریانس گویه‌ها را که از سوی عامل قابل توضیح است، نشان می‌دهد. پیکان‌های کوچک واریانس باقیمانده (خطا) را نشان می‌دهد که به وسیله عامل تبیین نمی‌شود. پیکان‌های دوسویه، همبستگی میان عامل‌ها را نشان می‌دهد.

1. modification indices

2. Bentler & Chou



شکل ۲. الگوی اندازه‌گیری اولیه پرسشنامه انگیزش شغلی خودتعیین‌گری

جدول ۳. بارهای عاملی تحلیل عاملی تأییدی نسخه فارسی پرسشنامه انگیزش شغلی خودتعیین‌گری

بارعاملی	عامل / عبارت	گویه
	عامل اول: تنظیم درونی	
۰/۶۷	برای دست‌یابی به لذت ناشی از یادگیری کارهای جدید، شغل معلمی را انتخاب کرده‌ام.	۴
۰/۸۱	وقتی از چالش‌های جالب شغل معلمی تجربه به دست می‌آورم، باعث ایجاد رضایت‌مندی در من می‌شود.	۸
۰/۷۵	وقتی مشکلات مربوط به شغل معلمی را برطرف می‌کنم و از این موفقیت‌ها کسب تجربه می‌کنم، باعث رضایت‌مندی من می‌شود.	۱۵
	عامل دوم: تنظیم بیرونی	
۰/۷۸	چون درآمدی نداشتم شغل معلمی را انتخاب کردم.	۲
۰/۷۹	من شغل معلمی را به خاطر به وجود آوردن فرصت برای کسب ثروت، انتخاب کرده‌ام.	۹
۰/۸۹	چون شغل معلمی برای من امنیت فراهم می‌کند، این شغل را انتخاب کرده‌ام.	۱۶
	عامل سوم: بی‌انگیزی	
۰/۶۹	علت بی‌انگیزی من این است که نمی‌توانم وظایف مهم مربوط به شغلم را مدیریت کنم.	۳
۰/۷۸	شرایط غیرواقعی به وجود آمده در شغل معلمی، باعث بی‌انگیزی من شده است.	۱۲
۰/۷۹	علت بی‌انگیزی من در شغل معلمی این است که انتظارات سطح بالایی از شغلم دارم.	۱۷
	عامل چهارم: تنظیم درون‌فکنی شده	
۰/۸۹	هدف اصلی من موفقیت در شغل معلمی است؛ در غیر این صورت نمی‌توانم از خودم راضی باشم.	۶
۰/۸۸	اگر وظایف مربوط به شغل معلمی را به‌خوبی نتوانم انجام دهم، ناامید خواهم شد.	۱۱
۰/۸۴	برای اینکه در زندگی فردی موفق باشم، شغل معلمی را انتخاب کرده‌ام.	۱۳
	عامل پنجم: تنظیم تشخیص داده شده	
۰/۸۷	من برای اینکه به شیوه خاصی از زندگی کردن برسم، شغل معلمی را انتخاب کرده‌ام.	۱
۰/۷۸	اهداف شغلی من، باعث شده است شغل معلمی را انتخاب کنم.	۷
۰/۸۹	با توجه به اهداف خاص و مهمی که برای خوددارم، شغل معلمی را انتخاب کرده‌ام.	۱۴
	عامل ششم: تنظیم هماهنگ شده	
۰/۷۸	بخش مهمی از شخصیت من، مربوط به شغل معلمی است.	۵
۰/۶۷	چون شغل معلمی را با شیوه زندگی که برای آینده انتخاب کرده‌ام متناسب می‌بینم، انتخاب کرده‌ام.	۱۰
۰/۸۸	شغل معلمی بخشی از زندگی من شده است.	۱۸

مقیاس‌های تنظیم درونی ۰/۸۷، تنظیم هماهنگ شده ۰/۷۹، تنظیم تشخیص داده‌شده ۰/۸۸، تنظیم درون‌فکنی شده ۰/۹۱، تنظیم بیرونی ۰/۸۴ و بی‌انگیزگی ۰/۸۸ به دست آمد.

برای بررسی پایایی پرسشنامه انواع انگیزش شغلی خودتعیین‌گری از ضریب آلفای کرانباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرانباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۵ و برای خرده

جدول ۴. مقدار آلفای کرانباخ محاسبه‌شده برای مقیاس‌های فرعی پرسشنامه انگیزش شغلی خودتعیین‌گری بلیس

مؤلفه‌ها	تعداد گویه‌ها	گویه‌ها	مقدار آلفا
تنظیم درونی	۳	۱۵-۸-۴	۰/۸۷
تنظیم هماهنگ شده	۳	۱۸-۱۰-۵	۰/۷۹
تنظیم تشخیص داده‌شده	۳	۱۴-۷-۱	۰/۸۸
تنظیم درون‌فکنی شده	۳	۱۳-۱۱-۶	۰/۹۱
تنظیم بیرونی	۳	۱۶-۹-۲	۰/۸۴
بی‌انگیزگی	۳	۱۷-۱۲-۳	۰/۸۸

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش بررسی ساختار عاملی پرسشنامه انگیزش شغلی خودتعیین‌گری بلیس بود که با استفاده از رویکرد تحلیل عاملی تأییدی انجام شد. نتایج نشان داد پرسشنامه انگیزش شغلی خودتعیین‌گری بلیس در بین معلمان ایرانی دارای اعتبار مناسبی است. دامنه ضرایب آلفای کرانباخ بیانگر همسانی درونی مطلوب خرده مقیاس‌های پرسشنامه انگیزش شغلی خودتعیین‌گری بلیس بود.

بررسی روایی سازه پرسشنامه انگیزش شغلی بلیس (۱۹۹۴) در بین نمونه معلمان ایرانی که با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی صورت گرفت، مؤید الگوی نظری زیرساز این ابزار بود. بلیس (۱۹۹۴) در پژوهش خود نشان داده بود این پرسشنامه دارای شش خرده مقیاس شامل تنظیم درونی، تنظیم هماهنگ شده، تنظیم تشخیص داده‌شده، تنظیم درون‌فکنی شده، تنظیم بیرونی و بی‌انگیزگی است که نتایج این پژوهش نیز آن را تأیید نمود. ترمبلی، بلانچارد، تیلور، پللتیر و ویلنیو (۲۰۰۹)، واکر (۲۰۰۲) و نعیمی و پیریایی (۱۳۹۰) نیز در پژوهش‌های جداگانه‌ای به این نتیجه رسیده بودند. لذا می‌توان نتایج پژوهش حاضر را با نتایج پژوهش‌های ذکر شده همسو دانست. همچنین به اعتقاد دسی و رایان (۲۰۰۰) شش سبک تنظیمی وجود دارد که افراد در یک موقعیت ویژه برحسب سبک انگیزش خود در آن قرار می‌گیرند. این شش طبقه انگیزشی بین کمترین و بیشترین

سطح خودتعیین‌گری قرار دارند و پیوستاری از بدون تنظیم (بی‌انگیزگی)؛ تنظیم بیرونی، تنظیم درون‌فکنی شده، تنظیم تشخیص داده‌شده و تنظیم هماهنگ‌شده (انگیزش بیرونی) و تنظیم درونی (انگیزش درونی) را تشکیل می‌دهند. یافته دیگر این پژوهش نشان داد که این مقیاس دارای پایایی نسبتاً مناسبی است. مقایسه ضرایب به دست آمده در این پژوهش با پژوهش ترمبلی، بلانچارد، تیلور، پللتیر و ویلنیو (۲۰۰۹) نشان می‌دهد پایایی محاسبه شده برای کل مقیاس و پایایی خرده مقیاس‌ها در این پژوهش بالاتر است. همچنین مقایسه نتایج با پژوهش نعیمی و پیریایی (۱۳۹۰) نشان داد پایایی محاسبه‌شده برای کل مقیاس در این پژوهش (۰/۸۵) نسبت به پژوهش نعیمی و پیریایی (۱۳۹۰) با مقدار (۰/۷۰) در حد بالاتری قرار دارد ولی مقایسه خرده مقیاس‌ها نشان داد پایایی به دست آمده در پژوهش نعیمی و پیریایی (۱۳۹۰) نسبت به پژوهش حاضر بالاتر است. همچنین پژوهش واکر (۲۰۰۲) نیز که پایایی برای کل مقیاس را ۰/۸۹ به دست آورده بود نسبت به پایایی به دست آمده برای کل مقیاس در این پژوهش که ۰/۸۵ به دست آمد در حد بالاتری قرار دارد.

نتایج این پژوهش می‌تواند کمکی باشد برای مسئولان و متصدیان آموزش و پرورش تا با شناسایی کاستی‌های موجود در مدارس و شناسایی عوامل به‌وجودآورنده انگیزش خودتعیین‌گر در معلمان با برنامه‌ریزی مناسب زمینه‌ساز تغییر

- determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(2), 227-268.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1991). *A motivational approach to self: Integration in personality*. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska symposium on motivation: Vol. 38. Perspectives on motivation*. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Frenzel, A. C. Goetz, T. Lüdtke, O. Pekrun, R. & Sutton, R. E. (2009). Emotional transmission in the classroom: Exploring the relationship between teacher and student enjoyment. *Journal of Educational Psychology*, 101(3), 705-716.
- Gagné, M., Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Holzberger, D. Philipp, A. & Kunter, M. (2014). Predicting teachers' instructional behaviors: The interplay between self-efficacy and intrinsic needs. *Contemporary Educational Psychology*, 39, 100-111.
- Jesus, S. N. & Lens, W. (2005). An integrated model for the study of teacher motivation. *Applied Psychology: An International Review*, 54(1), 119-134.
- Kunter, M. Frenzel, A. Nagy, G. Baumert, J. & Pekrun, R. (2011). Teacher enthusiasm: Dimensionality and context specificity. *Contemporary Educational Psychology*, 36, 289-301.
- Krejcie, R. V. Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Moe, A. Pazzaglia, F. & Ronconi, L. (2010). When being able is not enough. The combined value of positive affect and self-efficacy for job satisfaction in teaching. *Teaching and Teacher Education*, 26(5), 1145-1153.
- Radel, R. Sarrazin, P. Legrain, P. & Wild, T. C. (2010). Social contagion of motivation between teacher and student: Analyzing underlying processes. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 577-587.
- Tremblay, M. A. Blanchard, M. Villeneuve, M., Taylor, S. & Pelletier, L.G. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: *It's Value for Organizational Psychology Research*, 41(4), 213-226.
- Walker, W. A. (2002). A partial test of the Vallerand hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *The Thesis of Ph.D of Philosophy*. University of Houston.
- Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. 29, 271- 360.
- در فرآیندهای انگیزشی معلمان باشند. به این صورت که معلمان با انگیزش مناسب در کلاس درس حضور یابند و بدون دغدغه به آموزش و تدریس در کلاس بهره بگیرند. ذکر این نکته لازم است که برخی از محدودیت‌های پژوهش حاضر، تعمیم‌پذیری نتایج را با محدودیت مواجه می‌کند. ویژگی‌های نمونه عمدتاً باعث کاهش اعتبار بیرونی مطالعه حاضر می‌شود؛ زیرا یافته‌های این پژوهش بر اساس داده‌های حاصل از نمونه معلمان شهرهای شمالی استان آذربایجان غربی است و از این رو فقط قابل تعمیم به جامعه معلمان این استان است. پژوهش حاضر اهمیت و کاربرد نظریه خودتعیین‌گری در محیط کار را نشان می‌دهد و همچنین ابزاری را در اختیار مدیران قرار می‌دهد که به آنها در ارزیابی سطح انگیزش شغلی کارکنان و گسترش برنامه‌هایی به منظور ارتقای سبک‌های تنظیمی آنها کمک می‌کند.

منابع

- بدری گرگری، ر؛ مصر آبادی، ج؛ پلنگی، م و فتحی، ر. (۱۳۹۱). ساختار عاملی پرسشنامه فرسودگی تحصیلی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی در دانش‌آموزان متوسطه. *فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*. ۳، ۷، ۱۸۲-۱۶۵.
- نعامی، ع و پیریایی، ص. (۱۳۹۰). رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۳، ۲۳-۹، ۴۱.
- ویسی، الف. (۱۳۹۱). بررسی رابطه انگیزش شغلی با سبک‌های مدیریت کلاس و سبک‌های تدریس معلمان راهنمایی و دبیرستان شهرستان پاوه و جوانرود در سال تحصیلی ۹۱-۹۰، پایان‌نامه چاپ نشده کارشناسی ارشد دانشگاه شهید مدنی آذربایجان تبریز.
- Blais, M. R. Brière, N. M. Lachance, L. Riddle, A. S. & Vallerand, R. J. (1994). L'inventaire de motivation au travail de Blais (The Blais Work Motivation Inventory). *Revue Québécoise de Psychologie*, 14, 185-215.
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 26- 44.
- Bjekića, D., Vučetić, M., & Zlatić, L. (2014). Teacher Work Motivation Context of In-Service Education Changes. *Procedia - Social and Behavioral Scienc*, 116, 557 - 562.
- Deci, E.L. Ryan, R. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-