

رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب

آهن اصفهان

The relationship between dimensions of self-determined work motivation with job engagement in employees of Esfahan Steel Company

A.Z. Naami., (Ph.D)
S. Piriaei., (M.A)

دکتر عبدالزهرا نعمی^۱
سالحه پیریایی^۲

Abstract: The purpose of this study was to explore the relationship between dimensions of self-determined work motivation with job engagement. The participants of this study were 200 employees of Esfahan Steel Company (ESCO) (150 male; 50 female) that were selected by stratified random sampling. The instruments which used in this study were Blais Work Motivation Inventory (BWMI) and job engagement questionnaire. A correlation and multiple regression analysis was used to analyzing data. Results indicated that three dimensions of self-determined work motivation include intrinsic motivation, identified motivation and introjected motivation have positive correlation with job engagement and the other dimensions that were low in self-determination include external motivation, external amotivation and internal amotivation have negative correlation with employee's job engagement. Also, the result of multiple regression analysis indicated that the dimensions of self-determined work motivation have significant relationship with dimensions of job engagement. Therefore, high level of self-determined work motivation will lead to positive outcomes such as job engagement.

Keywords: self-determined work motivation, job engagement

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی است. نمونه شامل ۲۰۰ نفر (۱۵۰ مرد و ۵۰ زن) از کارکنان شرکت ذوب آهن استان اصفهان بود که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه از پرسشنامه انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی بلیس و پرسشنامه اشتیاق شغلی استفاده شد. به‌منظور تحلیل نتایج از روش‌های همبستگی ساده و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین سه بعد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی (انگیزش درونی، خودپذیر و درون‌فکنی شده) با اشتیاق شغلی و رابطه منفی معنی‌دار بین ابعادی که از نظر خودتعیین‌کنندگی در سطح پایین هستند (انگیزش بیرونی، بی‌انگیزگی درونی و بی‌انگیزگی بیرونی) با اشتیاق شغلی است. همچنین یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می‌دهند که ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی رابطه معنی‌داری با ابعاد اشتیاق شغلی (جذب، نیرومندی و وقف خود) دارد. به عبارتی سطوح بالای انگیزش شغلی خودتعیین‌کننده به پیامدهای مثبتی مانند اشتیاق شغلی می‌انجامد.

کلیدواژه‌ها: انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی، اشتیاق شغلی

۱. نویسنده مسئول: دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

naamiabdul@yahoo.com

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

مقدمه

انسان یکی از مهم‌ترین عوامل پیشبرد اهداف سازمانی به‌شمار می‌رود. روان‌شناسان صنعتی و سازمانی به‌منظور افزایش کارایی و بهره‌وری کارکنان و سازمان‌ها، به شناسایی و بررسی سازه‌های مهم روان‌شناختی تأثیرگذار بر اثربخشی پرداخته‌اند. دو سازه مهم روان‌شناختی که نقش برجسته‌ای در افزایش اثربخشی فرد و سازمان دارند، انگیزش شغلی^۱ و اشتیاق شغلی^۲ است. اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبتی هم‌چون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد (هاکانن، هاکانن، بیکر و دمروتی^۳، ۲۰۰۵). اشتیاق شغلی، به میزان انرژی و دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه‌ای اشاره داشته و دارای سه بعد جذب^۴، نیرومندی^۵ و وقف خود^۶ می‌باشد (اسکافیلی، مارفیتنز، پینتو، سالانوا و بیکر^۷، ۲۰۰۲). جذب به میزان تمرکز و غرق شدن فرد در کار خود اشاره دارد. در این حالت به این دلیل فرد سرسختانه درگیر کار خود می‌شود که تجربه کاری برای او بسیار لذت‌بخش است. افراد برای قرار گرفتن در چنین شرایطی حاضر به پرداختن بهایش نیز هستند. در بعد نیرومندی، فرد در راستای انجام کار خود تلاش قابل ملاحظه‌ای اعمال کرده و در موقعیت‌های دشوار پافشاری بیشتری می‌کند. کارکنانی که از نیرومندی بالایی برخوردارند، بیشتر به واسطه کار خود برانگیخته می‌شوند و در هنگام وقوع مشکلات و بروز تعارضات بین فردی مقاومت بیشتری از خود نشان می‌دهند (سالانوا، آگوت و پیرو^۸، ۲۰۰۵). سومین بعد اشتیاق شغلی وقف خود در کار می‌باشد که با درگیری شدید روانی کارکن در کار مشخص شده و ترکیبی از احساس معنی‌داری، اشتیاق و چالش است. این بعد با مفهوم دلبستگی شغلی^۹ وجه مشترک بسیاری دارد و به درجه‌ای که فرد از لحاظ روانی خود را وابسته به شغل خود می‌داند، اطلاق می‌شود. با وجود این که اشتیاق شغلی یک ویژگی فردی به‌شمار می‌رود اما به میزان زیادی تحت تأثیر عوامل سازمانی مثل خشنودی شغلی، هویت سازمانی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی نیز قرار دارد (کارملی و فروند^{۱۰}، ۲۰۰۵).

-
1. Work motivation
 2. Job engagement
 3. Hakanen, Hakanen, Bakker & Demerouti,
 4. Absorbtion
 5. Vigor
 6. Dedication
 7. Schaufeli, Marfitnez, Pinto, Salanova & Bakker
 8. Salanova, Agut & Peiro
 9. Job involvement
 10. Carmeli & Freund

رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان با توجه به اهمیت اشتیاق شغلی و نقش برجسته آن در بهره‌وری فردی و سازمانی، لزوم بررسی دقیق و موشکافانه این متغیر و شناسایی پیشایندها و عوامل ایجادکننده آن در جهت تحقق اهداف سازمانی بیش از پیش احساس می‌شود.

یکی از مهم‌ترین متغیرهای پیش بین 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 ارشدی، ۱۳۸۶). اصولاً نظریه‌های مختلفی تبیین انگیزش شغلی وجود دارد که از میان آن‌ها می‌توان به نظریه عدالت سازمانی، نظریه هدفگذاری و نظریه انتظار- ارزش اشاره کرد. یکی از نظریه‌های جدید در زمینه انگیزش شغلی نظریه خودتعیین‌کنندگی^۲ است که بر انواع گوناگون انگیزش در افراد به‌جای مقدار آن تمرکز دارد و توجه ویژه‌ای به مفهوم انگیزش خودمختاری^۳، انگیزش کنترل شده^۴ و بی‌انگیزگی^۵ به‌عنوان پیش‌بین‌های مهم پیامدهای عملکرد و بهزیستی دارد (گاگنه و دسی^۶، ۲۰۰۵). براساس نظریه خودتعیین‌کنندگی که اولین بار توسط دسی و رایان^۷ (۱۹۸۵) مطرح شده است، انگیزش انسان مبتنی بر نیازهای روان‌شناختی بنیادی^۸ خودمختاری^۹، شایستگی^{۱۰} و احساس تعلق^{۱۱} است. خودمختاری به نیاز افراد به آزادی عمل برای پرداختن به فعالیت‌های موردنظر و نیز به آرزوی تبحر داشتن در فعالیت‌ها اشاره دارد. شایستگی به نیاز افراد به ماهر شدن و اثربخش بودن در تعاملات خود با محیط اطلاق می‌شود و نیاز به وابستگی و احساس تعلق نیز به آرزوی افراد برای داشتن تعاملات بین فردی مطلوب و حس تعلق داشتن به یک زمینه اجتماعی خاص اشاره دارد (کوال و فورتیر^{۱۲}، ۱۹۹۹).

-
1. Pinder
 2. Self-determination theory (SDT)
 3. Autonomous motivation
 4. Controlled motivation
 5. Amotivation
 6. Gagné & Deci
 7. Deci & Ryan
 8. Basic psychological needs
 9. Autonomy
 10. Competency
 11. Relatedness
 12. Kowal & Fortier

در این راستا، والرند^۱ (۱۹۹۷)، به نقل از واکر^۲، (۲۰۰۲) مدل سلسله مراتبی انگیزش^۳ را مطرح کرد که مبتنی بر نظریه خودتعیین‌کنندگی دسی و رایان (۱۹۸۵) می‌باشد. به اعتقاد والرند (۱۹۹۷)، انگیزش شغلی دارای سه سطح انگیزش درونی، انگیزش بیرونی و بی‌انگیزگی است. در نظریه خودتعیین‌کنندگی چهار سطح برای انگیزش بیرونی بر مبنای سبک‌های تنظیمی افراد تحت عنوان تنظیم بیرونی^۴، تنظیم درون فکنی شده^۵، تنظیم خودپذیر^۶ و تنظیم تلفیقی^۷ مطرح شده است. مطابق با نظریه خودتعیین‌کنندگی، افراد تلاش می‌کنند تا نقش‌های اجتماعی و تقاضاهایی که از آن‌ها انتظار می‌رود و به‌صورت درونی برانگیزاننده نیست را طی فرایند درونی‌سازی^۸ به ارزش‌های شخصی و خودتنظیمی تبدیل کنند. به اعتقاد دسی و رایان (۲۰۰۰)، شش سبک تنظیمی^۹ وجود دارد که افراد در یک موقعیت ویژه بر حسب سبک انگیزش خود در آن قرار می‌گیرند. این شش طبقه انگیزشی بین کمترین و بیشترین سطح خودمختاری قرار دارند و پیوستاری از بدون تنظیم (بی‌انگیزگی^{۱۰})، تنظیم بیرونی، تنظیم درون فکنی شده، تنظیم خودپذیر و تنظیم تلفیقی (انگیزه بیرونی) و تنظیم درونی^{۱۱} (انگیزه درونی) را تشکیل می‌دهند. بی‌انگیزگی به حالتی اشاره دارد که در آن فرد فاقد انگیزه است و هیچ دلیلی برای انجام کار ندارد. به پیشنهاد والرند (۱۹۷۹)، بی‌انگیزگی در افراد دارای دو منشأ درونی و بیرونی است. در بی‌انگیزگی بیرونی، دلیل عدم تمایل افراد به انجام کار این است که حس می‌کنند تلاش‌های آن‌ها هیچ‌گونه پاداش یا پیامد مثبتی به دنبال نخواهد داشت. در مقابل، افراد دارای بی‌انگیزگی درونی چنین می‌پندارند که مهارت، توانایی و صلاحیت لازم برای انجام اثربخش شغل خویش را ندارند و در نتیجه هیچ تلاشی در جهت انجام کار نخواهند کرد و دچار انفعال می‌شوند. تنظیم بیرونی اشاره به موقعیت‌هایی دارد که رفتار فرد مانند رفتارهایی که در نظریه رفتارگرایی به آن پرداخته می‌شود، کاملاً تحت کنترل پیامدهای بیرونی قرار دارد. در تنظیم بیرونی، افراد با نیت کسب پیامدهای مطلوب و یا اجتناب از پیامدهای نامطلوب به کار می‌پردازند در نتیجه تنها تا

-
1. Vallerand
 2. Walker
 3. Hierarchical model of motivation
 4. External regulation
 5. Introjected regulation
 6. Identified regulation
 7. Integrative regulation
 8. Internalization
 9. Regulatory style
 10. Amotivation
 11. Intrinsic regulation

رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان

زمانی انرژی خود را در کار صرف می‌کنند که آن کار، وسیله‌ای برای رسیدن به اهدافشان باشد. انواع دیگر انگیزه بیرونی زمانی شکل می‌گیرد که تنظیم رفتاری و ارزش‌های همراه با آن درونی شده باشد. تنظیم درون فکنی شده از نظر نوع تنظیم شبیه به تنظیم بیرونی است و رفتار در آن توسط پاداش‌ها و تنبیه‌ها هدایت می‌شود با این تفاوت که در تنظیم درون فکنی شده پاداش‌ها و تنبیه‌ها توسط خود فرد اعمال می‌شود و کمتر تحت کنترل محیط بیرونی و دیگران قرار می‌گیرد. برای مثال اگر کارکنان به این دلیل وظایف خود را به خوبی انجام دهند که احساس گناه نکنند، تنظیم رفتار آن‌ها در سطح درون فکنی شده قرار دارد. با وجود این که رفتارهای افراد در این سطح، بیانگر عنصری از خودکنترلی است اما به نظر می‌رسد که از دیدگاه دسی و رایان (۲۰۰۰)، این قبیل رفتارها کنترل شده بوده و خودمختار نیستند. منشأ این تنظیم در درون فرد است اما کاملاً تحت کنترل عوامل بیرونی قرار دارد. در تنظیم خودپذیر افراد احساس آزادی و خودمختاری بیشتری می‌کنند چرا که رفتارهای آن‌ها بازتاب جنبه‌هایی از خودشان است. در این سطح افراد ارزش هر رفتار را درک کرده و آن را به‌عنوان ارزش خود پذیرفته‌اند. برای مثال اگر فردی وظایف شغلی خود را به‌صورت قابل قبولی انجام دهد به این دلیل که باور دارد یک کارمند خوب بودن به او کمک می‌کند تا توانمندی‌های بالقوه خود را به فعلیت رسانده و به شکوفایی برسد، در سطح خودپذیر قرار دارد. در این حالت افراد به‌دلیل همانندسازی با ارزش‌های زیربنایی با فعالیت‌ها، همه وظایف خود را به‌خوبی انجام می‌دهند حتی اگر به لحاظ درونی برانگیخته نباشند. رفتار در این سطح هنوز تحت تأثیر انگیزش بیرونی است اما از آن جایی که این افراد به کار فقط به‌عنوان منبعی برای لذت و خشنودی نمی‌نگرند، از تعهد سازمانی و عملکرد بالاتری نسبت به افرادی که در سطح درون فکنی شده و بیرونی قرار دارند، برخوردارند (رایان و دسی، ۲۰۰۰). کامل‌ترین نوع درونی‌سازی که به انگیزه بیرونی اجازه می‌دهد تا کاملاً خودمختار و ارادی باشد، تنظیم تلفیقی است که در آن 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 تعیین شده می‌باشد. از آن جایی که انگیزش در این سطح به واسطه میزان علاقمندی فرد به کار خود تعیین نمی‌شود و علت برانگیختگی این است که کار وسیله مهمی برای دستیابی به اهداف شخصی محسوب می‌شود، تنظیم تلفیقی هنوز به‌طور کامل به انگیزش درونی تبدیل نشده است اما در عین حال شکل کاملاً خودمختار انگیزش بیرونی به‌شمار می‌رود. در نهایت، شکل کاملاً خودتعیین‌کننده انگیزش شغلی، انگیزش درونی است. انگیزش درونی به‌عنوان تلاشی که در غیاب پیامدها و پاداش‌های بیرونی صورت می‌گیرند، تعریف می‌شود (دسی و رایان، ۱۹۹۱).

انگیزش درونی به عنوان تعیین کننده رفتارهایی تلقی می‌شوند که صرفاً به خاطر خود آن کار انجام می‌شوند (کانفر^۱، ۱۹۹۰).

انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با پیامدهای فردی و سازمانی مطلوبی هم‌چون عملکرد شغلی اثربخش، خشنودی شغلی و میل به ماندن در شغل رابطه مثبتی دارد. افرادی که از انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی 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). ریچر، بلانچارد و والرند^۲ (۲۰۰۲) در پژوهش خود نشان دادند که حیطه‌های درونی انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی به سطوح پایین‌تر فرسودگی شغلی، غیبت، قصد ترک شغل و بیماری‌های جسمی می‌انجامد. پارکر، جیمیسون و آمیوت^۳ (۲۰۰۹) در پژوهش خود یافتند که افرادی که از نظر انگیزش خودتعیین‌کنندگی در سطح بالایی هستند احساس کنترل و اشتیاق شغلی بیشتری نسبت به کار خود دارند. در مقابل افرادی که از نظر خودتعیین‌کنندگی در سطح پایینی قرار دارند به میزان بیشتری دچار گرانباری نقش و شغل شده و شکایات جسمانی بیشتری دارند که این موضوع توسط ریچ^۴ (۲۰۰۶) تایید گردید. فیلیپ و والرند^۵ (۲۰۰۸) نشان دادند که محیط کاری پرستارانی که تقویت کننده حس خودمختاری در آن‌ها است، منجر به تسهیل سازگاری روان‌شناختی (افزایش رضایت از زندگی، افزایش عزت نفس و کاهش افسردگی) در آن‌ها می‌شود. هم‌چنین فرن، گاگنه و آستین^۶ (۲۰۱۰) در پژوهش خود نشان دادند که انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی میانجی‌گر رابطه بین کیفیت ارتباط با همکاران و فرسودگی شغلی است. نقش مهم و برجسته نظریه خودتعیین‌کنندگی به عنوان یک مدل مهم انگیزشی، محققان این پژوهش را بر آن داشت تا به نقش و اهمیت این نظریه در جهت تبیین اشتیاق شغلی بپردازند.

فرضیه‌های پژوهش

۱- بین بعد بی‌انگیزگی بیرونی انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

1. Kanfer
2. Richer, Blanchard, & Vallerand
3. Parker, Jimmison & Amiot
4. Rich
5. Philippe & Vallerand
6. Ferent, Gagné & Austin

رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان

۲- بین بعد بی‌انگیزگی درونی انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی و اشتیاق شغلی رابطه معنی‌دار است.

۳- بین بعد بیرونی انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی رابطه معنی‌دار است.

۴- بین بعد درون فکنی شده انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی رابطه معنی‌دار است.

۵- بین بعد خودپذیر انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی رابطه معنی‌دار است.

۶- بین بعد درونی انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی رابطه معنی‌دار است.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شرکت ذوب آهن استان اصفهان است که در سال ۱۳۸۹، تقریباً ۷۰۰۰ نفر بودند. در آغاز با همکاری شرکت ذوب آهن از جامعه آماری ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه به روش تصادفی طبقه‌ای از بخش‌های ستادی و عملیاتی جهت آزمودن فرضیه‌های پژوهش انتخاب شدند و پرسشنامه‌های پژوهش در اختیار آن‌ها قرار گرفت و در نهایت تعداد ۱۸۰ پرسشنامه برگشت داده شد (نرخ برگشت = ۹۰٪).

مقیاس انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی: انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی به‌وسیله پرسشنامه انگیزش شغلی بلیس^۱ (۱۹۹۴) مورد سنجش قرار گرفت. این پرسشنامه دارای ۱۸ ماده است. در این مقیاس آزمودنی‌ها میزان موافقت خود را با هر یک از عبارات براساس مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۷ (دقیقاً) بیان کردند. این پرسشنامه دارای ۶ خرده مقیاس شامل انگیزش درونی (۳ ماده)، تنظیم درون‌فکنی‌شده (۳ ماده)، تنظیم خودپذیر (۳ ماده)، تنظیم بیرونی (۳ ماده)، بی‌انگیزگی درونی (۳ ماده) و بی‌انگیزگی بیرونی (۳ ماده) می‌باشد. واکر (۲۰۰۲)، در پژوهش خود روایی این مقیاس را با روش تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار AMOS-16 در سطح بسیار خوبی به‌دست آورد و هم‌چنین پایایی این مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۰ برای کل مقیاس به دست آمد. پایایی هر یک از شش خرده مقیاس انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی در پژوهش حاضر برای انگیزش درونی ۰/۹۱، انگیزش خودپذیر ۰/۹۷، انگیزش درون فکنی شده ۰/۸۶، انگیزش بیرونی ۰/۹۴، بی‌انگیزگی درونی ۰/۹۷ و بی‌انگیزگی بیرونی ۰/۹۲ به‌دست آمد. برای بررسی روایی مقیاس از روش تحلیل عاملی تأییدی

1. Blais Work Motivation Inventory (BWMI)

با ورود ۱۸ ماده و ۶ عامل استفاده شد. نمودار اسکری نشان داد که این مقیاس دارای شش عامل است. اجرای آزمون KMO برای کفایت نمونه‌برداری به $0/84$ 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 خودتعیین‌کنندگی را تبیین می‌کنند. مجموعه ماده‌های این پرسشنامه از یک واریانس مشترک قابل قبولی برخوردار است که به نوعی بیانگر اعتبار آزمون نیز می‌باشد.

مقیاس اشتیاق شغلی: در پژوهش حاضر مقیاس اشتیاق شغلی توسط اسکافیلی و همکاران (۲۰۰۲)، متشکل از سه خرده مقیاس جذب، نیرومندی و وقف خود مورد سنجش قرار گرفته است. این پرسشنامه در ۱۷ ماده براساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (همیشه) ساخته شده است که در آن سه بعد جذب (۶ ماده)، نیرومندی (۶ ماده) و وقف خود (۵ ماده) سنجیده می‌شود. در ایران، خسروی (۱۳۸۹) ضرایب پایایی این پرسشنامه را به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب $0/93$ و $0/89$ و ضریب روایی آن را با استفاده از روش روایی همزمان $0/40$ گزارش کرده است که نشان‌دهنده روایی مطلوب این مقیاس می‌باشد. و پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ $0/99$ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

در این بخش یافته‌های توصیفی و یافته‌های مربوط به فرضیه‌های تحقیق ذکر می‌شوند. یافته‌های توصیفی شامل توصیف ویژگی‌های مربوط به متغیرهای تحقیق می‌باشد. اطلاعات مربوط به این بخش در جدول ۱ نشان داده شده است. یافته‌های مربوط به فرضیه‌های تحقیق در جدول‌های ۱ تا ۵ ارائه شده است. جدول ۱ ماتریس همبستگی بین ابعاد شش‌گانه انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی و ابعاد آن شامل جذب، نیرومندی و وقف خود را نشان می‌دهد.

رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرها

ردیف	متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱	انگیزش درونی	۱۱/۴۹	۶/۱۵	—								
۲	انگیزش خودپذیر	۱۲/۹۴	۶/۱۶	۰/۷۴*	—							
۳	انگیزش درون فکنی شده	۹/۷۵	۵/۲	۰/۱۶*	۰/۱۱*	—						
۴	انگیزش بیرونی	۱۰/۰۲	۵/۶۲	-۰/۵۴*	-۰/۵۲*	-۰/۲۸*	—					
۵	بی انگیزگی درونی	۹/۴۸	۵/۹۴	-۰/۷۴*	-۰/۶۶*	-۰/۴۴*	۰/۳۸*	—				
۶	بی انگیزگی بیرونی	۱۰/۲۶	۵/۶۱	-۰/۶۱*	-۰/۶۱*	-۰/۴۸*	۰/۲۷*	۰/۷۴*	—			
۷	اشتیاق شغلی	۴۷/۲۹	۲۲/۳۷	۰/۹۳*	۰/۸*	۰/۱۳*	-۰/۵۵*	-۰/۷۹*	-۰/۶۳*	—		
۸	جذب	۱۸/۸۰	۸/۴۱	۰/۹۳*	۰/۸۱*	۰/۳۱*	-۰/۶۲*	-۰/۸۲*	-۰/۶۴*	۰/۹۹*	—	
۹	نیرومندی	۱۴/۵۸	۷/۶۷	۰/۹۳*	۰/۸*	۰/۱۵*	-۰/۵۳*	-۰/۷۵*	-۰/۶۳*	۰/۹۹*	۰/۹۷*	—
۱۰	وقف خود	۱۳/۹	۶/۵۱	۰/۹۱*	۰/۷۶*	۰/۱۱*	-۰/۴۸*	-۰/۷۸*	-۰/۵۸*	۰/۹۸*	۰/۹۶*	۰/۹۶*

* $p < 0.001$

فرضیه اول بیانگر رابطه معنی دار بین بی انگیزگی بیرونی با اشتیاق شغلی است. با ملاحظه جدول ۱ درمی یابیم که بی انگیزگی با منشأ بیرونی دارای ضریب همبستگی معادل -0.63 با اشتیاق شغلی است که در سطح $p < 0.001$ معنی دار است. علاوه بر این بی انگیزگی بیرونی با ابعاد جذب، نیرومندی و وقف خود دارای ضرایب همبستگی -0.64 ، -0.63 و -0.57 است که تمام این ضرایب در سطح $p < 0.001$ معنی دار هستند. بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می گردد. فرضیه دوم پژوهش بیانگر رابطه بین بعد بی انگیزگی درونی با اشتیاق شغلی است. جدول ۱ نشان می دهد که این بعد با اشتیاق شغلی دارای ضریب همبستگی -0.79 است و در سطح $p < 0.001$ معنی دار است. هم چنین بی انگیزگی درونی با ابعاد اشتیاق شغلی شامل جذب، نیرومندی و وقف خود به ترتیب دارای ضرایب همبستگی -0.82 ، -0.75 و -0.78 است که همگی در سطح $p < 0.001$ معنی دار هستند. بنابراین فرضیه دوم نیز تأیید می شود. فرضیه سوم پژوهش بیانگر رابطه بین بعد بیرونی انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی با اشتیاق شغلی است. با مشاهده جدول ۱ درمی یابیم که این بعد با اشتیاق شغلی دارای ضریب همبستگی -0.55 است که در سطح $p < 0.001$ معنی دار می باشد. علاوه بر آن انگیزش بیرونی با ابعاد اشتیاق شغلی شامل جذب، نیرومندی و وقف خود به ترتیب دارای ضرایب همبستگی -0.62 ، -0.53 و -0.48

است که همگی در سطح $p < 0/001$ معنی دار هستند. بنابراین فرضیه سوم نیز تأیید می‌شود. فرضیه چهارم به رابطه معنی دار بین بعد درون فکنی شده انگیزش شغلی با اشتیاق شغلی اشاره دارد. جدول ۱ نشان می‌دهد که انگیزش درون فکنی شده با اشتیاق شغلی دارای ضریب همبستگی معادل ۰/۱۳ است که در سطح $p < 0/001$ معنی دار است. مطابق با نتایج مندرج در جدول ۱، انگیزش درون فکنی شده با ابعاد جذب و نیرومندی و وقف خود دارای ضرایب همبستگی ۰/۲۱، ۰/۱۵ و ۰/۱۱ است که در سطح $p < 0/001$ معنی دار هستند. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش نیز تأیید می‌گردد. فرضیه پنجم بیانگر وجود رابطه معنی دار بین بعد خودپذیر انگیزش شغلی با اشتیاق شغلی است. جدول ۱ نشان می‌دهد که انگیزش خودپذیر با اشتیاق شغلی دارای ضریب همبستگی ۰/۴۵ است که در سطح $p < 0/001$ معنی دار می‌باشد. همچنین انگیزش خودپذیر با ابعاد اشتیاق شغلی شامل جذب، نیرومندی و وقف خود به ترتیب دارای ضرایب همبستگی ۰/۸۱، ۰/۸ و ۰/۷۶ است که در سطح $p < 0/001$ معنی دار است. پس فرضیه پنجم پژوهش حاضر نیز تأیید می‌شود. فرضیه ششم بیانگر رابطه معنی دار بین بعد درونی انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی با اشتیاق شغلی است. نتایج مندرج در جدول ۱ نشان می‌دهد که بعد درونی انگیزش خودتعیین کنندگی با اشتیاق شغلی دارای ضریب همبستگی ۰/۹۳ است که در سطح $p < 0/001$ معنی دار است. همچنین نتایج جدول ۱ حاکی از آن است که انگیزش درونی با ابعاد اشتیاق شغلی شامل جذب، نیرومندی و وقف خود به ترتیب دارای ضرایب همبستگی ۰/۹۳، ۰/۹۳ و ۰/۹۱ است که این ضرایب در سطح $p < 0/001$ معنی دار هستند. در نتیجه فرضیه ششم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. ضرایب همبستگی نشان می‌دهند که انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی (انگیزش درونی، انگیزش خودپذیر و انگیزش درون فکنی شده) رابطه مثبت معنی دار و انگیزش بیرونی، بی انگیزگی درونی و بی انگیزگی بیرونی که از نظر خودتعیین کنندگی در سطح پایین هستند، رابطه منفی معنی داری با اشتیاق شغلی دارند. در میان ضرایب موجود بیشترین رابطه مثبت و معنی دار بین انگیزش درونی با اشتیاق شغلی ($r=0/93$) و بیشترین رابطه منفی و معنی دار بین بی انگیزگی درونی با اشتیاق شغلی ($r=-0/79$) می‌باشد و بر این اساس هر شش فرضیه پژوهش حاضر تأیید می‌شود.

برای بررسی این که اشتیاق شغلی تا چه اندازه و چگونه توسط ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی پیش بینی می‌شود از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود و مرحله‌ای استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ نشان داده شده است.

رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون ابعاد شش گانه انگیزش شغلی خود تعیین کنندگی با اشتیاق شغلی

متغیرهای پیش بین	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	β	B	t	P
"روش ورود"						
انگیزش درونی	۰/۹۳	۰/۸۸	۰/۵۹	۲/۱۵	۱۶/۲۳	۰/۰۰۱
انگیزش خودپذیر	۰/۹۵	۰/۹	۰/۱۵	۰/۵۵	۴/۵۱	۰/۰۰۱
انگیزش درون فکنی شده	۰/۹۵	۰/۹۱	-۰/۱۲	-۰/۵۴	-۴/۷	۰/۰۰۱
انگیزش بیرونی	۰/۹۵	۰/۹۱	-۰/۰۸	-۰/۳۳	-۳/۲	۰/۰۰۲
بی انگیزگی درونی	۰/۹۶	۰/۹۳	-۰/۲۶	-۰/۹۹	-۷/۰۷	۰/۰۰۱
بی انگیزگی بیرونی	۰/۹۶	۰/۹۳۱	-۰/۰۱۸	-۰/۰۷	-۰/۵	۰/۵۹۳
$F=۳۹۸/۷۴۱ \quad p<۰/۰۰۰۱$						
"روش مرحله ای"						
انگیزش درونی	۰/۹۳	۰/۸۸	۰/۵۹	۲/۱۷	۱۶/۶۸	۰/۰۰۱
انگیزش خودپذیر	۰/۹۵۴	۰/۹	۰/۱۵	۰/۵۷	۵/۰۲	۰/۰۰۱
بی انگیزگی درونی	۰/۹۵۹	۰/۹۲	-۰/۲۶	-۱/۰۱	-۷/۴۴	۰/۰۰۱
انگیزش درون فکنی شده	۰/۹۶۳	۰/۹۲	-۰/۱۲	-۰/۵۱	-۴/۹۷	۰/۰۰۱
انگیزش بیرونی	۰/۹۶۵	۰/۹۳	-۰/۰۸	-۰/۳۱	-۳/۱۹	۰/۰۰۲

طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش ورود، پنج بعد انگیزش شغلی خودتعیین-کنندگی همبستگی چندگانه معادل با ۰/۹۶ با اشتیاق شغلی دارند که با $F=398/741$ در سطح $P<0/0001$ معنی دار است. این متغیرها ۰/۹۳ واریانس اشتیاق شغلی را تبیین می‌کنند. همچنین یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه با روش مرحله‌ای در جدول ۲ نشان می‌دهند که انگیزش درونی مهم‌ترین پیش‌بین اشتیاق شغلی است که دارای ضریب همبستگی چندگانه ۰/۹۳ با اشتیاق شغلی است و ۰/۸۸ واریانس اشتیاق شغلی را تبیین می‌کند. پس از انگیزش درونی، انگیزش خودپذیر، بی‌انگیزگی درونی، انگیزش درون فکنی شده و انگیزش بیرونی در تبیین واریانس اشتیاق شغلی به ترتیب از بیشترین تا کمترین اهمیت برخوردار هستند.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون ابعاد شش‌گانه انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با بعد جذب

متغیرهای پیش‌بین	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	β	B	t	P
"روش ورود"						
انگیزش درونی	۰/۹۳	۰/۸۷	۰/۵۱	۰/۶۳	۱۵/۷۲	۰/۰۰۱
انگیزش خودپذیر	۰/۹۵۲	۰/۹	۰/۱۶	۰/۲	۵/۳۹	۰/۰۰۱
انگیزش درون فکنی شده	۰/۹۵۵	۰/۹۱	-۰/۰۶	-۰/۰۹	-۲/۶۱	۰/۰۱
انگیزش بیرونی	۰/۹۵۹	۰/۹۱	-۰/۱۶	-۰/۲۱	-۶/۸۸	۰/۰۰۱
بی‌انگیزگی درونی	۰/۹۷۲	۰/۹۴	-۰/۳	-۰/۳۹	-۹/۱۵	۰/۰۰۱
بی‌انگیزگی بیرونی	۰/۹۷۲	۰/۹۴	-۰/۰۰۱	-۰/۰۰۱	۰/۰۲۷	۰/۹۷۸
$F=541/258 \quad p<0/001$						
"روش مرحله‌ای"						
انگیزش درونی	۰/۹۳	۰/۸۷	۰/۵۱	۰/۶۳	۱۶/۰۶	۰/۰۰۱
بی‌انگیزگی درونی	۰/۹۵	۰/۹	-۰/۳	-۰/۳۹	-۰/۳	۰/۰۰۱
انگیزش خودپذیر	۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۱۶	۰/۲	۰/۱۶	۰/۰۰۱
انگیزش بیرونی	۰/۹۷	۰/۹۴	-۰/۱۶	-۰/۲۲	-۰/۱۶	۰/۰۰۱
انگیزش درونی	۰/۹۷۲	۰/۹۴۵	-۰/۰۶۳	-۰/۰۹	-۰/۰۶	۰/۰۰۴

رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان

هم‌چنین برای بررسی میزان تأثیر ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی بر ابعاد اشتیاق شغلی (جذب، نیرومندی و وقف خود)، از دو روش تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود و مرحله‌ای استفاده شد که نتایج آن در جدول‌های ۳، ۴ و ۵ ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون ابعاد شش‌گانه انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با بعد نیرومندی

متغیرهای پیش‌بین	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	β	B	t	P
"روش ورود"						
انگیزش درونی	۰/۹۳	۰/۸۷	۰/۶۵	۰/۸۹	۱۶/۰۱	۰/۰۰۱
انگیزش خودپذیر	۰/۹۵	۰/۹	۰/۱۸	۰/۲۴	۴/۸۱	۰/۰۰۱
انگیزش درون‌فکته شده	۰/۹۵	۰/۹۰۵	-۰/۱۱	-۰/۱۷	-۳/۶۷	۰/۰۰۱
انگیزش بیرونی	۰/۹۵۱	۰/۹۰۵	-۰/۰۴۸	-۰/۰۷	-۱/۶۱	۰/۱۰۷
بی‌انگیزگی درونی	۰/۹۵۵	۰/۹۱۲	-۰/۳	-۰/۱۹	-۳/۳۲	۰/۰۰۱
بی‌انگیزگی بیرونی	۰/۹۵۶	۰/۹۱۳	-۰/۰۵	-۰/۰۸	-۱/۵۴	۰/۱۲۴
F=۳۲۹/۱۲ $p<۰/۰۰۱$						
"روش مرحله‌ای"						
انگیزش درونی	۰/۹۳	۰/۸۷	۰/۶۸	۰/۹۳	۱۸/۰۶	۰/۰۰۱
انگیزش خودپذیر	۰/۹۵	۰/۹۰۴	۰/۲۱	۰/۲۹	۶/۳۶	۰/۰۰۱
بی‌انگیزگی درونی	۰/۹۵۲	۰/۹۰۷	-۰/۱۴	-۰/۲	-۳/۶	۰/۰۰۱
انگیزش درون‌فکته شده	۰/۹۵۵	۰/۹۱۱	-۰/۰۷	-۰/۱۲	-۳/۰۸	۰/۰۰۲

نتایج نشان داد که ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی دارای همبستگی چندگانه ۰/۹۷ با بعد جذب بودند که با $F=۵۴۱/۲۵۸$ در سطح $p<۰/۰۰۱$ معنی‌دار است. در تحلیل رگرسیون برای بعد بی‌انگیزگی بیرونی چنین همبستگی معنی‌داری یافت نشد. طبق جدول ۳ این ابعاد ۹۴٪ واریانس جذب را تبیین می‌کنند. هم‌چنین یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش مرحله‌ای در جدول ۳ نشان می‌دهد که انگیزش درونی مهم‌ترین پیش‌بین بعد جذب می‌باشد. انگیزش درونی، ۸۷٪ واریانس بعد جذب اشتیاق شغلی را تبیین می‌کند.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش ورود در جدول ۴ حاکی از آن است که حیطه‌های انگیزش شغلی رابطه معنی‌داری با نیرومندی دارند و همبستگی چندگانه ۰/۹۵ با بعد نیرومندی دارند که با $F=۳۲۹/۱۲$ در سطح $p<۰/۰۰۱$ معنی‌دار است طبق جدول ۴ این حیطه‌ها ۹۵٪ واریانس نیرومندی را تبیین می‌کنند. هم‌چنین یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه به

روش مرحله‌ای در جدول ۴ نشان می‌دهد که انگیزش درونی مهم‌ترین پیش بین بعد نیرومندی می‌باشد. انگیزش درونی، ۸۷٪ واریانس بعد نیرومندی را تبیین می‌کند.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون ابعاد شش گانه سانگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با بعد وقف خود

متغیرهای پیش بین	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	β	B	t	P
"روش ورود"						
انگیزش درونی	۰/۹۱	۰/۸۳	۰/۵۹	۰/۶۲	۱۳/۶۸	۰/۰۰۱
انگیزش خودپذیر	۰/۹۲	۰/۸۵	۰/۰۹۷	۰/۱	۲/۴۵	۰/۰۱۵
انگیزش درون فکنی شده	۰/۹۳	۰/۸۶	-۰/۲۱	-۰/۲۷	-۶/۸۶	۰/۰۰۱
انگیزش بیرونی	۰/۹۳	۰/۸۶	-۰/۰۳۹	-۰/۰۴	-۱/۲۴	۰/۲۱
بی انگیزگی درونی	۰/۹۵	۰/۹	-۰/۳۶	-۰/۰۴	-۸/۳۵	۰/۰۰۱
بی انگیزگی بیرونی	۰/۹۵	۰/۹	۰/۰۱۲	-۰/۰۱۴	۰/۳۱	۰/۷۵۶
$F=۲۹۲/۱۸ \quad p<۰/۰۰۱$						
"روش مرحله ای"						
انگیزش درونی	۰/۹۱	۰/۸۳	۰/۰۶	۰/۶۴	۱۵/۲۹	۰/۰۰۱
بی انگیزگی درونی	۰/۹۲	۰/۸۶	-۰/۳۴	-۰/۳۸	-۸/۴۷	۰/۰۰۱
انگیزش درون فکن شده	۰/۹۴	۰/۸۹	-۰/۰۲	-۰/۲۶	-۷/۷۲	۰/۰۰۱
انگیزش خودپذیر	۰/۹۵	۰/۹	۰/۰۱	۰/۱۱	۳/۰۷	۰/۰۰۲

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه با روش ورود در جدول ۵ حاکی از آن است که ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی به‌عنوان پیش‌بین‌های معنی‌داری برای بعد وقف خود به شمار می‌روند و همبستگی چندگانه ۰/۹۵ با وقف خود دارند که با $F=۲۹۲/۱۸$ در سطح $p<۰/۰۰۱$ معنی‌دار است و ۹٪ واریانس بعد وقف خود را تبیین می‌کند. هم‌چنین یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش مرحله‌ای در جدول ۵ نشان می‌دهد که انگیزش درونی مهم‌ترین پیش‌بین بعد وقف خود می‌باشد. انگیزش درونی، ۸۳٪ واریانس بعد وقف خود اشتیاق شغلی را تبیین می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از تأیید فرضیه‌های تحقیق می‌باشد و نشان-دهنده وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی (انگیزش درونی،

رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان

خودپذیر و درون فکنی شده) با اشتیاق شغلی و رابطه منفی معنی‌دار بین ابعادی که از نظر خودتعیین‌کنندگی در سطح پایین هستند (انگیزش بیرونی، بی‌انگیزگی درونی و بی‌انگیزگی بیرونی) با اشتیاق شغلی است. این نتایج با یافته‌های اسپرینگر^۱ (۲۰۱۰)، پارکر و همکاران (۲۰۰۹) و گاگنه و دسی (۲۰۰۵) مبنی بر این که سطوح بالای انگیزش شغلی خودتعیین‌کننده به پیامدهایی هم‌چون اشتیاق شغلی می‌انجامد، همسو می‌باشد.

با اجرای تحلیل رگرسیون با استفاده از روش مرحله‌ای این نتیجه به‌دست آمد که انگیزش درونی به‌عنوان اولین و مهم‌ترین پیش‌بین اشتیاق شغلی به‌شمار می‌رود که بیشترین وزن اختصاصی را بر اشتیاق شغلی دارد. پس از انگیزش درونی، انگیزش خودپذیر دومین بعدی است که به‌عنوان پیش‌بین اشتیاق شغلی رابطه مثبت معنی‌داری با آن دارد. هم‌چنین بی‌انگیزگی با منشأ درونی، انگیزش درون‌فکنی شده و انگیزش بیرونی نیز به ترتیب در اولویت سوم و چهارم و پنجم البته با جهت منفی قرار داشتند. در خصوص رابطه معنی‌دار و مثبت انگیزش درونی و اشتیاق شغلی باید گفت که برانگیختگی درونی و حس خودمختاری که در انگیزش درونی وجود دارد، زمینه را برای اشتیاق کارکنان به شغل خود فراهم می‌کند. این رابطه با یافته‌های پارکر و همکاران (۲۰۰۹) و ریچ (۲۰۰۶) هم‌سو می‌باشد. اشتیاق شغلی یکی از پیامدهای مهم انگیزش درونی است که بیانگر نگرش‌های افراد نسبت به ویژگی‌های شغل آن‌ها است و نشان‌دهنده میزان تلاشی است که فرد در شغل خود اعمال می‌کند. چنین تلاشی بدون هیچ‌گونه احساس اجبار یا مشوق بیرونی و تنها به دلیل لذت ناشی از انجام آن کار رخ می‌دهد. انگیزش در سطح خودپذیر نیز رابطه مثبت معنی‌داری با اشتیاق شغلی کارکنان دارد. انگیزش خودپذیر به‌عنوان سطحی از انگیزش بیرونی که به میزان زیادی طی فرایند درونی‌سازی به‌صورت خودمختار و درونی درآمده است، منجر به وقوع پیامدهای مطلوب فردی و سازمانی می‌گردد. به‌عبارتی افرادی که از نظر خودتعیین‌کنندگی در سطح خودپذیر قرار دارند، با کار و شغل خود همانندسازی می‌کنند و آن‌را به‌عنوان جزئی از ارزش‌های خود می‌پذیرند. افراد در چنین شرایطی به این دلیل که کار هماهنگی و هم‌سوئی بیشتری با اهداف و هویت شخصی آن‌ها دارد، احساس آزادی و اختیار بیشتری می‌کنند و به احتمال بیشتری نسبت به فعالیت‌های آن کار احساس مالکیت کرده و اشتیاق بیشتری نسبت به شغل خود نشان می‌دهند (دسی و رایان، ۲۰۰۰). توجه به این بعد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با توجه به این نکته که همیشه افراد کمی در بدو ورود به سازمان به‌صورت درونی برانگیخته هستند، می‌تواند تلویحات مهمی برای سازمان‌ها داشته باشد. به‌عبارتی فراهم کردن شرایطی که منجر به تسهیل فرایند همانندسازی کارکنان با اهداف

سازمان می‌گردد، می‌تواند نقش مهمی در افزایش انگیزش خودتعیین‌کنندگی و به‌دنبال آن پیامدهای مطلوبی همچون افزایش اشتیاق شغلی داشته باشد. در تبیین رابطه معنی‌دار بین انگیزش درون‌فکنی شده با اشتیاق شغلی می‌توان به ماهیت این سبک تنظیمی اشاره نمود. 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 این شرایط باورها و انتظارات شخص از خودتعیین‌کننده نگرش‌های شغلی خواهند بود. هرچند بین این سبک انگیزشی با اشتیاق شغلی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد ولی شدت این رابطه نسبت به دو سبک تنظیمی درونی و خودپذیر کمتر است. با وجود این که هر دو سبک تنظیمی خودپذیر و درون‌فکنی شده به انگیزش بیرونی تعلق دارند اما تنظیم خودپذیر بیشتر درونی شده است و زمانی رخ می‌دهد که فردی به‌طور آگاهانه و ارادی به‌کار به‌عنوان چیزی که به لحاظ شخصی برای او مهم است، ارزش می‌گذارد. در مقابل در سطح درون‌فکنی شده، فرد کار را به عنوان هدف و ارزش شخصی خود قبول نمی‌کند و تحت احساس فشار و به اجبار به انجام آن کار می‌پردازد. به‌عبارتی انگیزش خودپذیر خودمختار تلقی می‌شود حال آن که انگیزش درون‌فکنی شده چنین نیست. بدیهی است که سبک تنظیمی خودپذیر اثر برجسته‌تری بر عملکرد شغلی خواهد داشت. این نتیجه همسو با یافته‌های پارکر و همکاران (۲۰۰۹) است.

نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که بی‌انگیزگی درونی رابطه منفی معنی‌داری با اشتیاق شغلی در افراد دارد و به‌عنوان سومین پیش‌بین معنی‌دار برای اشتیاق شغلی به‌شمار می‌رود. بی‌انگیزگی به‌عنوان یک سبک کاملاً غیرخودمختار در سبک‌های تنظیمی خودتعیین‌کنندگی، به حالتی اطلاق می‌شود که فرد در آن هیچ‌گونه تعلق خاطر و احساس همانندسازی با وظایف کاری خود نداشته و هیچ دلیلی برای انجام مطلوب کارها در خود نمی‌بیند. در این شرایط، فرد به نوعی حالت انفعال دچار می‌شود به‌گونه‌ای که هیچ‌گونه انگیزش درونی و یا بیرونی او را به انجام کار برانگیخته نمی‌کند. طبیعی است که افراد در چنین شرایطی هیچ‌گونه دلبستگی به شغل خود ندارند، انرژی زیادی در کار صرف نمی‌کنند و اشتیاقی نیز نسبت به شغل خود ندارند. همچنین طبق نتایج کسب شده بی‌انگیزگی با منشأ درونی منجر به کاهش شدیدتری در سطح اشتیاق شغلی افراد می‌شود به‌گونه‌ای که این بعد بی‌انگیزگی، پیش‌بین قوی و معنی‌داری برای اشتیاق شغلی به‌شمار می‌رود. در بی‌انگیزگی درونی افراد به این دلیل بی‌انگیزه هستند که فکر می‌کنند مهارت‌ها، توانایی و صلاحیت لازم برای انجام کارهای خود را ندارند. این حالت احساس بی‌تفاوتی را در آن‌ها تشدید کرده و منجر به کاهش چشم‌گیری در دلبستگی و

رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان

اشتیاق آن‌ها به شغل می‌شود (واکر، ۲۰۰۲). در تبیین رابطه منفی و معنی‌دار بین انگیزش بیرونی و اشتیاق شغلی باید گفت که در این سطح، رفتار کاملاً تحت تأثیر پیامدها و پاداش‌های بیرونی در فرد شکل می‌گیرد و به دلیل وجود رابطه منفی که بین ادراک پاداش‌های بیرونی و سطح انگیزش درونی خودمختار وجود دارد، افزایش انگیزش بیرونی به کاهش اشتیاق شغلی می‌انجامد که این نتیجه با یافته‌های ایدن^۱ (۱۹۷۵) همسو می‌باشد.

هم‌چنین یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی رابطه معنی‌داری با ابعاد اشتیاق شغلی (جذب، نیرومندی و وقف خود) دارد. نتایج نشان داد که انگیزش درونی بالا مهم‌ترین عامل در افزایش هر سه بعد اشتیاق شغلی است. انگیزش درونی در افراد باعث می‌شود که آن‌ها سرسختانه درگیر کار خود شوند و پرداختن به فعالیت‌های شغلی را امری لذت‌بخش ادراک کنند. چنین تجربیاتی زمانی صورت می‌گیرد که یک تعادل مناسب بین نیازهای شغلی و مهارت‌های حرفه‌ای وجود داشته باشد (بیکر، دمروتی و ایوما^۲، ۲۰۰۵). هم‌چنین بی‌انگیزگی بیرونی مهم‌ترین عاملی است که منجر به کاهش چشم‌گیری در میزان درگیری و غرق شدن افراد در مشاغل را دارد.

طبق یافته‌های موجود، انگیزش خودمختاری در سازمان‌ها بسیار مفید و اثربخش است. به اعتقاد دسی و رایان (۲۰۰۰) خودتعیین‌کنندگی زمانی رخ می‌دهد که فرد دارای احساس انتخاب و خودمختاری بوده و بر رفتارهای خود احاطه داشته باشد. خودتعیین‌کننده بودن به معنای داشتن توانایی فرد در انتخاب این است که چه مشوق‌هایی از نوع درونی یا بیرونی تعیین‌کننده رفتار و فعالیت‌های وی خواهند بود (دسی و رایان، ۱۹۸۵).

نتایج این پژوهش به گسترش مفهوم انگیزش شغلی با توجه به ابعاد درونی و بیرونی بر حسب سبک تنظیمی افراد، اشاره دارد. این جهت‌گیری نسبت به برانگیزاننده‌های خودمختار و غیرخودمختار، به یک پیوستار خودتنظیمی اشاره دارد و نمایانگر درجه‌ای است که انگیزش از درون فرد (اهمیت رفتار، هدف و وفاداری به ارزش‌ها) و یا از عوامل بیرونی (تنبیه و پاداش، فشار از ناحیه دیگران و احساس گناه) نشأت می‌گیرد. شناخت و بررسی سبک‌های تنظیمی برای مدیریت یک سازمان به دلیل تأثیرات برجسته‌ای که بر پیامدهای فردی و سازمانی دارد، بسیار حائز اهمیت است. دادن خودمختاری و استقلال به افراد منجر به رفتارهای خودتعیین‌کننده بیشتری شده و نیاز به تحمیل ارزش‌های سازمان و وظایف کاری به افراد را به میزان چشم‌گیری کاهش می‌دهد (مگوایر^۳، ۱۹۹۱). پژوهش‌های متعددی نشان می‌دهند که بسیاری از عوامل

1. Eden

2. Bakker, Demorouti & Euwema

3. Maguires

افزایش‌دهنده انگیزش درونی به این دلیل که منجر به کامروایی نیاز خودمختاری در افراد می‌شود، به تسهیل درونی‌سازی انگیزش بیرونی نیز کمک می‌کنند. به این ترتیب می‌توان با ایجاد یک جو حمایتی در سازمان که کارکنان را به استقلال تشویق کرده و از نظرات آن‌ها حمایت می‌کند، تعیین اهمیت وظایف هر یک از کارکنان، دادن حس کنترل بر شغل به افراد و برنامه‌هایی مانند غنی‌سازی شغلی و جلب مشارکت افراد در کار زمینه را برای افزایش سطح حس خودمختاری و پیامدهای مطلوب آن فراهم کرد.

پژوهش حاضر اهمیت و کاربرد نظریه خودتعیین‌کنندگی 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 در جهت ارتقا سبک‌های تنظیمی آن‌ها کمک می‌کند.

منابع

ارشدی، نسرین (۱۳۸۶). طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز. پایان نامه دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

خسروی، ولی الله (۱۳۸۹). بررسی رابطه هویت سازمانی، انگیزش کارراهه و مالکیت روانشناختی با انگیزش شغلی و اشتیاق کاری در کارکنان شرکت گاز استان خوزستان. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

Bakker, A., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demand on burnout, *journal of occupational health psychology, 10*, 170-180.

Carmeli, A., Freund, A. (2002). The relationship between work and workplace attitude and perceived external prestige. *Corporate reputation review, 51-68*.

Deci, E. I., Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivations and self determination in human behavior. New York: Plenum Press.

Deci, E. L., Ryan, R. M. (1991). *A motivational approach to self: integration in personality*. In R. Deinstbier (Ed.), Nebraska symposium on motivation, 38: 237-288.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*, 227-268.

Eden, D. (1975). Intrinsic and extrinsic rewards and motives: replication and extension with Kibbutz workers. *Journal of Applied Social Psychology, 5*, 348-361

Ferent, C., Gagne, M., & Austin, S. (2010). When does quality of relationships with coworkers predict burnout over time? The moderating role of work motivation. *Journal of organizational behavior. 31(8)*, 1163.

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of organizational Behavior, 26*, 331-362.

Hakanen, J., Hakanen, A., Bakker, B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resource. *European*

journal of oral science, 113. 479-487.

Kanfer, R. (1990). motivation theory and industrial and organizational psychology. In handbook of industrial psychology, Dennett, et al: *consulting psychologist press*, 35-725.

Kowal, J., & Fortier, M. S. (1999). Motivational determinants of flow: Contributions from self-determination theory. *Journal of social psychology*. 139, 355-368.

Maguire, S. (1999). The discourse of control. *Journal of Business Ethics*, 19, 109-114.

Parker, S. L., Jimmieson, N. L., & Amiot, C. E. (2010). Self- determination as a moderator of demands and control: Implications for employee strain and engagement. *Journal of Vocational Behavior*. 76, 52-67.

Philippe, F. L., & Vallerand, R. J. (2008). Actual environments do affect motivation and psychological adjustment: A test of self –determination theory in a natural setting. *Motivation and Emotion*, 32, 81–89.

Rich, B. L. (2006). Job engagement: construct validation and relationships with job satisfaction,

job involvement, and intrinsic motivation. *The Thesis of Ph.D. of Philosophy in Psychology*, University of Florida.

Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). Amotivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 2089-2113.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.

Salanova, M ., Agut, D., Peiro, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of applied psychology*, 90, 1217-1227.

Schaufeli, W. B., Marfitnez, J. M., Pinto, A. M., Salanova, M & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university student. *Journal of cross- culture psychology*, 23, 464- 481.

Springer, G. J. (2010). Job Motivation, satisfaction and performance among bank employees: A correlational study. *The Thesis of Ph.D of Philosophy*. Northcentral University.

Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchichal model of intrinsic and extrinsic motivation. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. 29, 271- 360.

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.