

## رابطه خودکارآمدی، تعهد شغلی و انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران<sup>۱</sup>

کریم سواری<sup>۲\*</sup>، مریم فلاحی<sup>۳</sup>، نوریه زایرچی<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۱/۳۱ تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۳/۱۵

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه خودکارآمدی، تعهد شغلی و انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه آموزگاران شهر شادگان در سال ۱۳۹۵ بودند که تعداد ۲۰۰ نفر از آنان به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش پرسش‌نامه خودکارآمدی شرر (۱۹۹۹)، تعهد شغلی اترخت (۲۰۰۲)، انگیزش درونی کاری را (۲۰۱۲) و عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۰) بود. این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. نتایج پژوهش با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون نشان دادند که بین خودکارآمدی با عملکرد شغلی و بین تعهد شغلی با عملکرد شغلی آموزگاران و بین انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. متغیر خودکارآمدی با ضریب بتای ۰/۳۸، متغیر تعهد شغلی با ضریب بتای ۰/۳۲ و متغیر انگیزش درونی با ضریب بتای ۰/۲۹ توانست به‌طور مثبت و معنی‌دار عملکرد شغلی آموزگاران را پیش‌بینی کنند.

**واژه‌های کلیدی:** خودکارآمدی، تعهد شغلی، انگیزش درونی، عملکرد شغلی، آموزگار

۱. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد است.

۲. \* دانشیار گروه روانشناسی تربیتی، دانشگاه پیام نور. k\_sevari@pnu.ac.ir

۳. دانشجوی دکتری گروه تکنولوژی آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی. Falahi.maryam8@gmail.com

۴. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

### مقدمه

عملکرد شغلی<sup>۱</sup> کارکنان یکی از موضوعات اساسی و مهم است که مدیران و دست‌اندرکاران سازمان‌ها به دنبال افزایش آن هستند. از اواسط قرن بیستم علاقه‌مندی قابل توجهی برای درک تعهد سازمانی ایجاد شده و منابع زیادی صرف تجزیه و تحلیل این موضوع شده است. هر شغل دارای ویژگی‌هایی منحصر به فرد است مثلاً آیا این شغل نیازمند کار فکری است یا جسمی، محیط شلوغ دارد یا خلوت، کار به تنهایی انجام می‌شود یا با گروه، نحوه نظارت چگونه است و بسیاری از مسائل دیگر (بارون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). عملکرد شغلی در واقع شامه مجموعه فعالیت‌هایی است که از طرف کارکنان در جهت نیل به اهداف از پیش تعیین شده سازمان انجام می‌گیرند و از شاخص‌های متعددی مانند رضایت شغلی، مهارت، توانایی و... تشکیل شده است (مقیم، ۱۳۸۷). بعضی معتقدند که معنی واژه عملکرد؛ نتیجه کار و بازدهی سازمان است و عده‌ای نیز عملکرد را به معنای فرایند انجام دادن کار و نحوه انجام دادن وظایف (بدون در نظر گرفتن نتیجه)، به کار می‌برند. در ارزشیابی عملکرد منابع انسانی، هم می‌توان بر نتایج به دست آمده و هم بر فرایند کاری تأکید نمود. به عبارت دیگر، عملکرد یعنی حاصل فعالیت‌های منابع انسانی از لحاظ اجرای وظایف محوله و پس از زمان معین که می‌تواند جنبه بهره‌وری و کارایی داشته باشد (میرسپاسی، ۱۳۸۹). عملکرد شغلی، یعنی دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن، ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت است. این گونه عملکردها از طریق تحصیل، کارورزی و تجربه به دست می‌آیند. ویژگی بارز عملکرد شغلی آن است که در آن می‌توان به بالاترین درجه شایستگی و خبرگی دست یافت. چون این عملکرد ماهیتاً دقیق، مشخص و دارای ضوابط عینی و قابل اندازه‌گیری است (ساعتچی، ۱۳۸۶).

باورهای خودکارآمدی به عنوان فرایند شناختی در روانشناسی مرضی، تحت عنوان خودکارآمدی ادراک شده پایین یا ناکارآمدی ادراک شده نقش اساسی به عهده دارد.

1. job Performance
2. Baron

احساس کارآمدی بالا، سلامت شخصی و توانایی انجام تکلیف را به طرق متعدد افزایش می‌دهد، افرادی که به قابلیت‌های خود اطمینان دارند تکالیف مشکل را به‌عنوان چالش در نظر می‌گیرند که باید بر آن تسلط یابند، به‌جای اینکه آن را تهدیدآمیز ببینند و از آن اجتناب کنند، آنان اطمینان دارند که موقعیت‌های تهدیدآمیز را می‌توانند تحت پایش خود درآورند. بندورا خودکارآمدی را به‌عنوان یک مفهوم مرکزی ارائه داده که به ادراک توانایی‌ها برای انجام دادن عملی که مطابق میل است، اشاره می‌کند (کدیور، ۲۰۰۶). چنین برداشتی نسبت به قابلیت‌ها، تنیدگی و افسردگی را کاهش می‌دهد و به تکمیل تکالیف منجر می‌شود. بندورا<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) خودکارآمدی<sup>۲</sup> را دریافت و داوری فرد درباره مهارت‌ها و توانمندی‌های خود برای انجام کارهایی که در موقعیت‌های ویژه بدن‌ها نیاز است، تعریف می‌کند. از سوی دیگر، احساس خودکارآمدی افراد را قادر می‌سازد تا با استفاده از مهارت‌ها در برخورد با موانع، کارهای فوق‌العاده‌ای انجام دهند، افراد با سطوح بالای خودکارآمدی توانایی مقابله با مشکلات را دارند (ریاحی و همکاران، ۱۳۹۵). خودکارآمدی یک توانایی زایشی است و پنج مؤلفه‌ی خودباوری (اعتمادبه‌نفس، حل مسئله، تفکر مثبت، خودپنداره و ...)، خودتنظیمی (خویش‌داری، نظم بخشیدن به افکار و رفتار خود برای رسیدن به هدف موردنظر)، خودسنجی خودارزش‌یابی، خودرهبری، (مثبت‌گرایی، پایش رفتارهای خود به‌منظور رسیدن گام‌به‌گام به هدف موردنظر) و خودتهییجی (ایجاد انگیزه در خود، مبارزه با شکست) را شامل می‌شود (پورجعفر دوست، ۲۰۰۷). زیمرمن خودکارآمدی را قضاوت افراد در مورد توانایی‌هایشان برای سازمان‌دهی و اجرای یک سلسله کارها جهت رسیدن به انواع تعیین‌شده عملکرد می‌داند (زیمرمن، ۲۰۰۸). در واقع باورهای خودکارآمدی دارای قدرت انگیزشی بسیار بالایی هستند زیرا انتظارات پیامدی افراد در رابطه با موفقیت را تحت تأثیر قرار می‌دهند و تعیین‌کننده میزان تلاش و پایداری فرد هستند (افکلیدز<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱). بنابراین خودکارآمدی عاملی مهم برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد و

---

1. Bandura  
2. Self-efficacy  
3. Efficacy

مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن است. خودکارآمدی بر میزان تلاش برای انجام یک وظیفه اثر می‌گذارد. افرادی که به کارآمدی خودباور دارند برای غلبه بر موانع و مشکلات تلاش‌های مضاعفی می‌کنند (غیبی، ۱۳۸۹). افراد با خودکارآمدی قوی اهداف مشکل‌تری را انتخاب می‌کنند، آنان روی موقعیت‌ها و شرایط توجه می‌کنند به‌جای آنکه به موانع اهمیت دهند (شوارتزر و لوتس سینسکا، ۲۰۰۷). خودکارآمدی مسیر شغلی به‌عنوان یک باور در مورد توانایی برای داشتن تجارب شغلی موفق مانند انتخاب یک شغل، خوب انجام دادن و پافشاری و مداومت در آن شغل تعریف شده است (احمدی، ۲۰۰۷).

تعهد شغلی<sup>۱</sup> به یک حالت پایا، مسری و مؤثر شناختی اشاره دارد که بر روی یک موضوع، واقعه، شخص و یا رفتار خاص متمرکز نمی‌شود. انرژی حرفه‌ای یکی از ابعاد تعهد شغلی با یک سطح بالا از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در هنگام کار، تمایل به تلاش و مقاومت در مقابل مشکلات مشخص می‌شود. فداکاری حرفه‌ای به‌عنوان دومین بُعد، با احساس مهم بودن، اشتیاق، رغبت، افتخار و چالش در کار شناخته می‌شود و سومین بعد تعهد شغلی، شیفتگی حرفه‌ای است که با تمرکز کامل و غرق شدن در کار مشخص می‌شود به‌طوری که زمان در هنگام کار به سرعت می‌گذرد و برای فرد مشکل است که از کارش جدا شود (بی کر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). انرژی و فداکاری حرفه‌ای به ترتیب قطب‌های مقابل خستگی و بدگمانی در فرسودگی شغلی هستند. بنابراین تعهد شغلی با یک سطح بالای انرژی و هویت قوی در کار مشخص می‌شود و از طرف دیگر فرسودگی با یک سطح پایین از انرژی و هویت ضعیف در کار مشخص می‌شود (جنسن و شافللی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). آنچه برای ایجاد تعهد ضرورت دارد، آغاز و حفظ سود و منفعت سازمانی است. این چرخه‌ها، چرخه‌هایی رو به ترقی‌اند که به‌وسیله منابع شغلی و منابع فردی (باورهای خودکارآمدی) جرقه خورده و می‌توانند سبب بروز نتایج مثبت گوناگون از راه تعهد کاری شوند (بندورا، ۲۰۰۱). رضایت شغلی که مهم‌ترین متغیر در رفتار سازمانی محسوب می‌شود، عاملی است که سبب افزایش

---

1. work commitment  
2. Bakker  
3. Janssen & Schaufeli

کارآیی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد (عابدینی، ۱۳۸۶). بر اساس الگوی تعهد شغلی بی‌کر و دمروتی<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) محیط کار موجب ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان می‌گردد و در پی آن اشتیاق شغلی نیز به پیامدهای مثبت در محیط کار منجر می‌شود. حمایت همکاران و سرپرست، بازخورد از عملکرد، تنوع وظیفه و استقلال و فرصت‌های یادگیری از جمله این منابع شغلی هستند که اشتیاق شغلی کارکنان را افزایش می‌دهند. منابع شخصی نیز، جنبه‌هایی از خود فرد هستند که بیانگر احساس افراد از توانایی پایش و اثرگذاری موفقیت‌آمیز بر محیطشان هستند (بی‌کر و دمروتی، ۲۰۰۸).

انگیزش درونی<sup>۲</sup>، انگیزشی طبیعی است که به‌طور خودانگیخته از نیازهای افراد به شایستگی و استقلال عمل به دست می‌آید. بنابراین، رویدادها نمی‌توانند در افراد انگیزش درونی به وجود آورند، ولی می‌توان از آن‌ها برای کمک کردن به انگیزش درونی که از قبل دارند، استفاده کرد. با استفاده سنجیده از رویدادهای بیرونی می‌توان علاوه بر انگیزش بیرونی افراد به انگیزش درونی آنان نیز کمک کرد (ریو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵؛ ترجمه سید محمدی ۱۳۸۸). افراد با انگیزه درونی، اعتماد به خود بالا، شایستگی، تعهد، علائق (حجازی و همکاران، ۱۳۹۳) و به‌طور کلی بهزیستی ذهنی بالاتری نسبت به افراد با انگیزه بیرونی نشان می‌دهند. انگیزه درونی، انگیزشی طبیعی است که به‌طور خودانگیخته از نیازهای افراد به شایستگی و خود پیروی به وجود می‌آید (اصفهانی و همکاران، ۲۰۱۳). در این قسمت پژوهش‌هایی که در راستای تحقیق حاضر انجام شده‌اند گزارش می‌شود.

ملایی و همکاران (۱۳۹۳) رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و تعهد شغلی با عملکرد وظیفه را مورد بررسی قرار دادند و نشان دادند که بین معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و تعهد شغلی با عملکرد وظیفه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. انصاری (۱۳۹۲) به بررسی رابطه بین انگیزش شغلی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی پرداخت و نشان داد که بین متغیرهای انگیزش شغلی و عملکرد شغلی رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد. همچنین بین

---

1. Bakker & Demerouti  
2. inter motivation  
3. Rio

متغیرهای رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد. علاوه بر این، ترکیبی از انگیزش شغلی و رضایت شغلی، به صورت قابل توجهی عملکرد شغلی را در کارمندان بانک پیش‌بینی می‌کند. در پژوهش قلائی و کدیور (۱۳۹۱) رابطه معنی‌داری بین رضایت شغلی و خودکارآمدی تدریس یافت شد. بنابراین این تطابق می‌تواند بیانگر مستدلی از وجود رابطه بین متغیرهای فوق باشد. گرت<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) نشان داد که انگیزش اجتماعی از هنگامی که همراه با انگیزش درونی باشد به طور مثبت تری با عملکرد همراه است. نتایج کاریرا<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) نشان داد که افرادی که در طول فعالیت‌های یادگیری احساس شایستگی، خودپرووی و تعلق داشته باشند، انگیزش درونی بالاتری را نشان می‌دهند. مولینر<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۲) با این فرض که تعهد شغلی در مقابل فرسودگی شغلی قرار دارد، در مطالعه‌ای که بر روی دانشجویان و کارمندان انجام دادند. ساختار عاملی ابزاری جدید را برای ارزیابی تعهد شغلی، بررسی کردند و فرضیه سه عاملی تعهد شغلی (شوق داشتن به کار، وقف کار شدن، جذب در کار) را تأیید کردند. تحقیقات هانگ<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۱)، نشان داد که افراد دارای باورهای کارآمدی کمتر در برابر استرس‌ها و موانع پریشان می‌شوند. در مقابل، افراد دارای باورهای کارآمدی بالا از هوش هیجانی و انگیزش شغلی و امیدواری بالاتری برخوردار بوده و در مقابل مشکلات، تحمل بیشتری از خود نشان می‌دهند. در مطالعه براند<sup>۵</sup> (۲۰۱۱) مشخص شد که بین خودکارآمدی کلی معلمان با فرسودگی شغلی آنان و نیز بین هر یک از ابعاد احساس خودکارآمدی یعنی آموزش، سازگار کردن آموزش با نیازهای فردی دانش آموزان، برانگیختن دانش آموزان، مدیریت کلاس، همکاری با اولیاء و همکاران، مقابله با تغییرات و چالش‌ها با فرسودگی شغلی در بین معلمان رابطه نیرومندی وجود دارد.

- 
1. Grant
  2. Carreira
  3. Moliner
  4. Hong
  5. Brand

ضرورت و لزوم انجام این تحقیق نشأت گرفته از اهمیتی است که برای آموزش و کیفیت آن قائلیم و جهت پرداختن به مبحث پر اهمیت آموزش، توجه صرف به شیوه‌های تدریس، یادگیرندگان، وسایل کمک آموزشی و ... به تنهایی کافی نیست بلکه بررسی همه‌جانبه تمامی عوامل دخیل در آموزش نیاز است. در این بین آموزگار به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین عوامل تضمین‌کننده موفقیت در آموزش است که در این تحقیق بر آنیم تا به بررسی بخشی از عواملی که منجر به عملکرد مطلوب او می‌شود بپردازیم. بنابراین تمرکز اصلی این پژوهش بر سه متغیر کلیدی و تأثیرگذار بر عملکرد مفید و مثبت آموزگار یعنی خودکارآمدی، اشتیاق شغلی و انگیزش درونی آموزگار است.

با توجه به مطالب ارائه شده هدف از این پژوهش این است که چه رابطه‌ای بین خودکارآمدی، تعهد شغلی و انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران شهر شادگان وجود دارد و فرضیه‌های پژوهش به قرار زیر می‌باشند:

- ۱- بین خودکارآمدی با عملکرد شغلی آموزگاران رابطه وجود دارد.
- ۲- بین تعهد شغلی با عملکرد شغلی آموزگاران رابطه وجود دارد.
- ۳- بین انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران رابطه وجود دارد.
- ۴- بین خودکارآمدی، تعهد شغلی و انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران رابطه چندگانه وجود دارد.

## روش

طرح پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی است. تحقیق توصیفی شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف آنان توصیف کردن شرایط یا پدیده‌های موردبررسی است. اجرای تحقیق توصیفی می‌تواند منجر به شناخت بیشتر شرایط موجود و یا یاری‌رساندن به فرایند تصمیم‌گیری باشد (مهرعلی زاده و همکاران، ۱۳۹۲). جامعه آماری این پژوهش کلیه آموزگاران شهر شادگان در سال ۱۳۹۵ بودند که تعداد آنان حدود ۵۴۰ نفر است. جامعه موردنظر از هر دو جنس زن و مرد تشکیل شده و همچنین دارای مدارک تحصیلی فوق‌دیپلم، لیسانس و فوق‌لیسانس و بالاتر بودند و میزان سن آزمودنی‌ها هم از ۲۵ سال تا ۵۸ سال را

تشکیل می‌داد. نمونه آماری در این پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و از طریق جدول مورگان تعداد ۲۰۰ نفر از آموزگاران مذکور انتخاب شدند. اطلاعات به دست آمده از این پژوهش توسط ۴ پرسش‌نامه که هر یک از آن‌ها به صورت مفصل در زیر توضیح داده شده‌اند گردآوری گردیده است، اما جهت اجرای پژوهش ۲۰۰ نسخه از هر ۴ پرسش‌نامه تهیه شده و در اختیار آموزگاران شهر شادگان (زن و مرد) قرار گرفت. پس از گردآوری پرسش‌نامه‌های پر شده، داده‌های حاصله توسط نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

در این پژوهش از چهار پرسش‌نامه استفاده شد.

پرسش‌نامه خودکارآمدی عمومی: این پرسش‌نامه توسط شرر در سال ۱۹۹۹ ساخته شد و دارای ۱۷ ماده است. خودکارآمدی عقاید فرد مربوط به توانایی‌اش برای غلبه بر موقعیت‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کند. بر پایه مقیاس پنج رتبه‌ای لیکرت تنظیم شده است. بدین صورت که پاسخ کاملاً مخالف نمره ۱، و پاسخ کاملاً موافق نمره ۵ می‌گیرد. نمرات بالا نشان‌دهنده احساس خودکارآمدی بالا در فرد است. شرر و همکاران (۱۹۸۲) آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه را ۰/۸۶. به دست آوردند. همچنین، مطالعات آنان نشان داد که بین نمرات این پرسش‌نامه و موفقیت در شغل و تحصیل همبستگی مثبت وجود دارد. کرامتی (۱۳۹۰) آلفای کرونباخ آن را در نمونه‌های ایرانی ۰/۸۶. به دست آورد. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسش‌نامه یادشده نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسش‌نامه برابر با ۰/۸۳، که بیانگر ضرایب پایایی قابل قبول پرسش‌نامه خودکارآمدی است.

پرسش‌نامه تعهد شغلی: یک پرسش‌نامه خودارزیابی که مقیاس تعهد شغلی اترخت<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) نام دارد و شامل سه بعد سازنده تعهد شغلی است که برای ارزیابی این مفهوم ساخته شده است. این پرسش‌نامه از ۱۷ پرسش با مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای تشکیل شده است که سه خرده مقیاس دارد شامل: ۱- انرژی حرفه‌ای که شش سؤال است (سوالات: ۱، ۴، ۸، ۱۲، ۱۵



و ۱۷ مثال: هنگام کار کردن سرشار از انرژی هستم). ۲- فداکاری حرفه‌ای که شامل پنج سؤال می‌شود (سوالات: ۲، ۵، ۷، ۱۰ و ۱۳ مثال: به کاری که انجام می‌دهم افتخار می‌کنم). ۳- شیفتگی حرفه‌ای که شامل شش سؤال است (سوالات: ۳، ۶، ۹، ۱۱، ۱۴ و ۱۶ مثال: هنگام کار کردن زمان به سرعت می‌گذرد). ضریب آلفای این پرسش‌نامه برای سه زیر مقیاسش بین ۰/۶۸ و ۰/۹۱ متغیر است. همچنین آلفای کرونباخ کل این مقیاس به وسیله مونو و همکاران ۰/۹۲ گزارش شده است. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسش‌نامه یادشده نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسش‌نامه برابر با ۰/۸۲، که بیانگر ضرایب پایایی قابل قبول پرسش‌نامه تعهد شغلی است.

پرسش‌نامه انگیزش درونی: این پرسش‌نامه توسط کاریرا (۲۰۱۲) ساخته و شامل ۳۳ سؤال و ابزاری برای سنجش چندبعدی است که در نظر دارد انگیزه درونی فعالیت مربوط به اهداف آزمودنی‌ها را ارزیابی کند. این پرسش‌نامه در چندین مطالعه مربوط به خودگردانی و انگیزش درونی استفاده شده است. این پرسش‌نامه زیر مقیاس‌های علاقه و لذت، شایستگی، تلاش و اهمیت، ارزش و سودمندی و احساس فشار را، ارزیابی می‌کند، بدین گونه ۵ نمره جداگانه، از زیرمقیاس‌ها به دست می‌آید. کاریرا (۲۰۱۲) در پژوهش خود ضریب پایایی این ابزار را ۰/۷۹ گزارش کرد. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسش‌نامه یاد شده نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسش‌نامه برابر با ۰/۸۶، که بیانگر ضرایب پایایی قابل قبول پرسش‌نامه انگیزش درونی است.

پرسش‌نامه عملکرد شغلی پاترسون: پرسش‌نامه عملکرد شغلی توسط پاترسون (۲۰۰۰) تهیه و تدوین گردیده و در سال ۱۳۶۹ نیز توسط شکرکن در ایران ترجمه شده است. این پرسش‌نامه دارای ۱۵ سؤال است. این پرسش‌نامه، عملکرد کارکنان را در حوزه وظایف شغلی و سازمانی‌شان اندازه می‌گیرند. شیوه نمره‌گذاری این پرسش‌نامه ۱۵ سؤالی، به صورت پنج گزینه‌ای است و گزینه‌های آن شامل هرگز، به ندرت، گاهی، اغلب، همیشه است. درازای هر یک از گزینه‌ها به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ داده می‌شود. بنابراین، دامنه نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین ۱۵ تا ۷۵ است. به منظور سنجش اعتبار این پرسش‌نامه، در سال ۸۱-۸۲ صالحی از دو روش آلفای کرونباخ و دونیمه کردن استفاده کرد که ضریب اعتبار

محاسبه شده با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ و با روش دونیمه کردن، برابر با ۰/۷۸ است. ضریب اعتبار به دست آمده در سطح معناداری ۰/۰۱ معنادار است و معرف اعتبار مطلوبی است. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسش‌نامه یاد شده نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسش‌نامه برابر با ۰/۸۹، که بیانگر ضرایب پایایی قابل قبول پرسش‌نامه عملکرد شغلی است.

برای پاسخگویی به پرسش‌های پژوهش حاضر، داده‌های گردآوری شده به وسیله نرم افزار آماری SPSS از دو جنبه توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفتند، در بعد توصیفی، شاخص‌های آماری که محاسبه شد، عبارت‌اند از: فراوانی‌ها، درصدها، میانگین‌ها و انحراف معیارها و در بعد استنباطی از آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده گردید.

#### یافته‌ها

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه خودکارآمدی، تعهد شغلی و انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران شهر شادگان است. در این قسمت با استفاده از روش‌های آماری مناسب، داده‌های گردآوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. یافته‌های پژوهش در زیر ارائه می‌شوند:

جدول ۱. ضرایب همبستگی ساده بین خودکارآمدی با عملکرد شغلی آموزگاران

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	تعداد نمونه
عملکرد شغلی	خودکارآمدی	۰/۵۸	۰/۰۰۰۱	۲۰۰

همان‌طوری که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود بین خودکارآمدی با عملکرد شغلی آموزگاران رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد ( $p=0/0001$  و  $r=0/58$ ). بنابراین، فرضیه اول تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر، هر چه خودکارآمدی آموزگاران بیشتر باشد به همان اندازه عملکرد شغلی آنان نیز بالاتر خواهد بود.

جدول ۲. ضرایب همبستگی ساده بین تعهد شغلی با عملکرد شغلی آموزگاران

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	تعداد نمونه
عملکرد شغلی	تعهد شغلی	۰/۵۲	۰/۰۰۰۱	۲۰۰

همچنین، همان‌طوری که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود بین تعهد شغلی با عملکرد شغلی آموزگاران رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد ( $r=0/52$  و  $p=0/0001$ ). بنابراین، فرضیه دوم تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر، هر چه میزان تعهد شغلی آموزگاران بیشتر باشد به همان اندازه عملکرد شغلی آنان نیز بالاتر خواهد بود.

جدول ۳. ضرایب همبستگی ساده بین انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی‌داری (p)	تعداد نمونه (n)
عملکرد شغلی	انگیزش درونی	۰/۴۶	۰/۰۰۰۲	۲۰۰

همچنین، همان‌طوری که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود بین انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد ( $r=0/46$  و  $p=0/0001$ ). بنابراین، فرضیه سوم تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر، هر چه میزان انگیزش درونی آموزگاران بیشتر باشد به همان اندازه عملکرد شغلی آنان نیز بالاتر خواهد بود.

جدول ۴. ضرایب همبستگی چندگانه متغیرهای پیش‌بین (خودکارآمدی، تعهد شغلی و انگیزش درونی)

با عملکرد شغلی آموزگاران با روش ورود هم‌زمان و مرحله‌ای

روش	متغیرهای پیش‌بین	R	R <sup>2</sup>	F	p	$\beta$	t	p
ورود	خودکارآمدی	۰/۶۳	۰/۳۹	۳۵/۵۱	۰/۰۰۰۱	۰/۳۶	۸/۰۱۹	۰/۰۰۰۱
	تعهد شغلی	۰/۶۳	۰/۳۹	۳۵/۵۱	۰/۰۰۰۱	۰/۳۲	۷/۸۹	۰/۰۰۰۱
	انگیزش درونی	۰/۶۳	۰/۳۹	۳۵/۵۱	۰/۰۰۰۱	۰/۲۹	۶/۰۱	۰/۰۰۰۱
مرحله‌ای	خودکارآمدی	۰/۵۸	۰/۳۳	۳۴/۳۴	۰/۰۰۱	۰/۵۲	۷/۷۰	۰/۰۰۰۱
	تعهد شغلی	۰/۶۱	۰/۳۷	۳۸/۳۹	۰/۰۰۰۱	۰/۳۱	۵/۶۶	۰/۰۰۰۱
	انگیزش درونی	۰/۶۳	۰/۳۹	۴۴/۳۶	۰/۰۰۰۱	۰/۲۶	۴/۵۵	۰/۰۰۰۱
						۰/۲۴	۴/۲۷	۰/۰۰۰۱

همان‌طوری که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، رگرسیون پیش‌بینی عملکرد شغلی آموزگاران از روی متغیرهای خودکارآمدی، تعهد شغلی و انگیزش درونی معنی‌دار است ( $F=35/51$  و  $p < 0/0001$ ). بنابراین فرضیه چهارم تأیید می‌گردد. متغیر خودکارآمدی با ضریب بتای  $0/38$ ، متغیر شغلی با ضریب بتای  $0/32$  و متغیر انگیزش درونی با ضریب بتای  $0/29$  می‌تواند به‌طور مثبت و معنی‌دار عملکرد شغلی آموزگاران را پیش‌بینی کنند. همچنین، مقدار  $R^2$  نشان می‌دهد  $39\%$  از پراکنش عملکرد شغلی آموزگاران توسط متغیرهای یاد شده تبیین می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به‌منظور بررسی رابطه خودکارآمدی، تعهد شغلی و انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران شهر شادگان انجام گرفت. در زیر به تبیین فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود: نتایج نشان داد بین خودکارآمدی با عملکرد شغلی آموزگاران رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. به‌عبارت‌دیگر، هر چه خودکارآمدی آموزگاران بیشتر باشد به همان اندازه عملکرد شغلی آنان نیز بالاتر خواهد بود. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات هانگ و همکاران (۲۰۱۱)، قلائی و کدیور (۱۳۹۱) و براند (۲۰۱۱) همخوانی و همسویی دارد. در تبیین نتایج فرضیه اول می‌توان باورهای خودکارآمدی به‌عنوان فرایند شناختی در روان‌شناسی مرضی، تحت عنوان خودکارآمدی ادراک‌شده پایین یا ناکارآمدی ادراک‌شده، نقش اساسی به‌عهده دارد. احساس کارآمدی بالا، سلامت شخصی و توانایی انجام تکلیف را به طرق متعدّد افزایش می‌دهد، افرادی که به قابلیت‌های خود اطمینان دارند تکالیف مشکل را به‌عنوان چالش در نظر می‌گیرند که باید بر آن تسلط یابند، به‌جای اینکه آن را تهدیدآمیز ببینند و از آن اجتناب کنند، آنان اهداف چالش‌برانگیز را انتخاب می‌کنند و متعهد باقی می‌مانند تا آن را به‌انجام برسانند. آنان اطمینان دارند که موقعیت‌های تهدیدآمیز را می‌توانند تحت پایش خود درآورند. چنین برداشتی نسبت به قابلیت‌ها، تنیدگی و افسردگی را کاهش می‌دهد و به تکمیل تکالیف منجر می‌شود. خودکارآمدی دریافت و داوری فرد درباره مهارت‌ها و توانمندی‌های خود برای انجام کارهایی که در موقعیت‌های ویژه بدان‌ها نیاز

است. از سویی دیگر، احساس خودکارآمدی افراد را قادر می‌سازد تا با استفاده از مهارت‌ها در برخورد با موانع، کارهای فوق‌العاده‌ای انجام دهند، بنابراین خودکارآمدی عاملی مهم برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد و مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن است. خودکارآمدی بر میزان تلاش برای انجام یک وظیفه اثر می‌گذارد. افرادی که به خود کارآمدی خود باور دارند برای غلبه بر موانع و مشکلات تلاش‌های مضاعفی می‌کنند. همچنین بندورا اعتقاد دارد افراد در مورد توانمندی‌های خود (خودکارآمدی) تابع حالات جسمانی، که آن‌ها نیز به نوبه خود متأثر از حالات عاطفی و رفتاری شخص و به طور کلی، سازگاری در تمام ابعاد آن است، هستند. هیجان‌ات منفی مانند ترس، اضطراب، تنش و افسردگی سبب می‌شود که افراد در انجام وظایف، توانایی‌های خود را دست کم بگیرند، که این در واقع مفهوم خودکارآمدی پایین است. افرادی با خودکارآمدی پایین، احساس می‌کنند در اعمال پایش بر رویدادهای زندگی در مانده و ناتوان‌اند. آنان معتقدند هر تلاشی که می‌کنند بیهوده است. در مواجهه با موانع، اگر تلاش‌های اولیه در برخورد با مشکلات بی نتیجه بوده باشد، سریعاً قطع امید می‌کنند. حالات روحی و روانی مانند خستگی، عصبانیت و درد و رنج در فرد که از نشانه‌های خودکارآمدی پایین است، منجر به نقصان در سازگاری در محیط اجتماعی فرد می‌شود. همچنین، افراد با خودکارآمدی بالا، نیز معتقدند که می‌توانند به طور مؤثر با رویدادها و شرایط، مواجه شوند. از آنجایی که این افراد در غلبه بر مشکلات انتظار موفقیت دارند، در انجام تکالیف، استقامت نشان می‌دهند و اغلب در سطح بالایی عمل می‌کنند. این افراد نسبت به اشخاصی با خودکارآمدی پایین، به توانایی‌های خود اطمینان بیشتری داشته و تردید کمتری نسبت به خود دارند. آنان مشکلات را چالش می‌بینند نه تهدید و فعالانه موقعیت‌های جدید را جستجو می‌کنند. خودکارآمدی بالا، ترس از شکست را کاهش می‌دهد، سطح آرزوها را بالا می‌برد و توانایی مسئله‌گشایی و تفکر تحلیلی را بهبود می‌بخشد و عملکرد فرد را بالا می‌برد.

نتایج نشان دادند بین تعهد شغلی با عملکرد شغلی آموزگاران رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه میزان تعهد شغلی آموزگاران بیشتر باشد به همان اندازه عملکرد شغلی آنان نیز بالاتر خواهد بود. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات مولینر و همکاران

(۲۰۱۲) و ملایی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی و همسویی دارد. در تبیین نتیجه این فرضیه می‌توان گفت، ظرفیت انسان برای داشتن تعهد شغلی، به‌طور بحث‌انگیزی یکی از قدرتمندترین توانایی‌ها و موجب عملکرد بالا در روان انسانی است. افراد وقتی بتوانند بین خود و محیطشان هماهنگی و عملکرد مطلوبی ایجاد کنند شاداب‌ترین و سالم‌ترین شرایط را خواهند داشت و عملکرد می‌تواند اساساً با تغییر دادن خود در جهت تطابق با جهان پیرامون بهبود یابد. علاوه بر این توانایی خود برای اجتناب از تکانه‌های ضداجتماعی و هم‌نوا شدن با نیازهای زندگی گروهی که از نشانه‌های زندگی متملن است را فراهم می‌کند. حتی امروزه به نظر می‌رسد بسیاری از مشکلات عمده فردی و اجتماعی، ناشی از نقص در توانایی باشد. این‌گونه یافته‌ها مبانی چندبعدی برای این فرضیه وسیع را هدایت می‌کند که ظرفیت بالا در توانایی موجب عملکرد مطلوب و توانمندشدن فرد برای زندگی شادتر و سالم‌تر می‌شود. تعهد در افرادی است که پایش رفتارها، احساسات و غرایز خود را با وجود برانگیختن برای عمل داشته باشند. یک کارمند با تعهد بالا، زمانی را صرف فکر کردن به انتخاب‌ها و نتایج احتمالی می‌کند و سپس بهترین انتخاب را می‌کند. عملکرد کارمند در شغلش نشان‌دهنده توانایی‌های بالفعل و بالقوه و همچنین، نقاط ضعف و قوت اوست، در نتیجه با ارزیابی فرد و کسب اطلاعاتی در این زمینه می‌توان مسیر شغلی فرد را در سازمان ترسیم نمود. منظور از مسیر شغلی، مشاغلی است که در طی عمر کاری، فرد در سازمان، یکی پس از دیگری به او واگذار می‌شود.

نتایج نشان دادند بین انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. به‌عبارت‌دیگر، هر چه میزان انگیزش درونی آموزگاران بیشتر باشد به همان اندازه عملکرد شغلی آنان نیز بالاتر خواهد بود. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات انصاری (۱۳۹۲)، گرنت (۲۰۱۳) و کاریرا (۲۰۱۲) همخوانی و همسویی دارد. در تبیین نتیجه این فرضیه می‌توان گفت، انگیزش درونی به‌طور خودانگیخته از نیازهای روان‌شناختی، کنجکاوی و تلاش‌های فطری برای رشد، حاصل می‌شود. وقتی افراد به‌صورت درونی با انگیزه می‌شوند، به خاطر علاقه، احساس چالشی که فعالیت خاصی ایجاد می‌کند و به خاطر لذتی که از آن می‌برند رفتار می‌کنند. این رفتار به‌صورت خودانگیخته، نه به دلیل وسیله‌ای

(بیرونی)، روی می‌دهد. در عمل، انگیزش درونی، برای دنبال کردن تمایلات و به خرج دادن تلاش لازم برای پرورش دادن مهارت‌ها و توانایی‌ها، انگیزش فطری را تأمین می‌کند. وقتی افراد به کارهایی مشغول می‌شوند یا مسئولیتی بر عهده می‌گیرند و احساس شایستگی و خودمختاری می‌کنند، با گفتن این کار جالب است. این کار تفریح است یا من از انجام دادن آن لذت می‌برم انگیزش درونی خود را ابراز می‌کنند. انگیزش درونی انگیزشی طبیعی است که به طور خودانگیخته از نیازهای افراد به شایستگی و استقلال عمل به وجود می‌آید. بنابراین، رویدادهای بیرونی نمی‌توانند در افراد انگیزش درونی به وجود آورند، ولی می‌توان از آن‌ها برای کمک کردن به انگیزش درونی‌ای که از قبل دارند، استفاده کرد. بنابراین، با استفاده سنجیده از رویدادهای بیرونی می‌توان علاوه بر انگیزش بیرونی افراد به انگیزش درونی آن‌ها نیز کمک کرد. تقویت کردن انگیزش درونی، با ارزش است زیرا منافع زیادی را برای فرد به ارمغان می‌آورد. معمولاً افراد در عملکردهای شغلی خود دچار فشار روانی می‌شوند. چنانچه یک فرد در محیط کارش به هر دلیل تحت فشار روانی شدید قرار گیرد، پردازش‌های شناختی او تحریف می‌شوند و این موضوع نیز خود هیجانات وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و واکنش‌های زیست‌شناختی، روان‌شناختی و رفتاری متناسب با پردازش‌های شناختی بروز پیدا می‌کنند. طراحی شغل بر مبنای عوامل سازمانی و با تأکید بر تخصصی شدن زیاد امور، کارآیی، هزینه و زمان که مکتب مدیریت کلاسیک به‌ویژه مدیریت علمی بر آن تمرکز داشت اگرچه در برهه‌ای از زمان سبب بالا بردن کیفیت شده بود ولی تأثیرات آن، بی‌معنا شدن کار، منفعل کردن، بی‌زاری، تنفر و بیگانگی نسبت به کار از سوی کارکنان بود. نگرش متفاوت دیگر، طراحی شغل را تابع نیازهای انسانی می‌داند و به‌طور آشکار ویژگی‌های روانی- رفتاری کارکنان را در نظر می‌گیرد. این دیدگاه که بیشتر در طراحی دوباره مشاغل مطرح است، ویژگی‌های روانی عامل انسانی را در قبال عناصر مربوط به فناوری و عوامل سازمانی می‌سنجد و می‌کوشد تا آنجا که امکان دارد مشاغل را به گونه‌ای طراحی مجدد کند تا کارکنان، کار را ماهیتاً با اهمیت و معنی‌دار احساس کنند، کار را به‌طور کامل و با هویت و استقلال و اختیار عمل بیشتری انجام دهند و نسبت به پیامدهای کار احساس مسئولیت کرده، آگاهی‌های اطمینان بخشی درباره نتایج فعالیت‌های کاری خود دریافت کنند. نیازهای روانی و ویژگی‌های رفتاری

کارکنان که ارتباط تنگاتنگی نیز با بسیاری از فعالیت‌های کارکنان دارد بیشتر در قالب، شخصیت، نگرش‌ها و ارزش‌ها و انگیزه، قابل بررسی و ملاحظه هستند و با توجه به دیدگاه طراحی مجدد شغلی می‌توان گفت این ویژگی‌ها همانند یک فرآیند سازگار کننده عمل می‌کنند. یعنی افراد و مشاغل را متقابلاً با هم تطبیق می‌دهند. از یک سو منابع انسانی با استعداد دارای دانش‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌ها و شخصیت ویژه را وارد ارتباطات شغلی می‌کنند و از سوی دیگر مشاغل دارای ظرفیت‌های معین با تنوع و محتوا شغلی، وظایف، عوامل و مسئولیت‌های لازم برای عملکرد مطلوب و رضایت‌بخش را به صورت نتایج و منافع شغلی چون حقوق، مقام و روابط اجتماعی جلوه‌گر می‌سازند.

نتایج فرضیه چهارم نشان دادند رگرسیون پیش‌بینی عملکرد شغلی آموزگاران از روی متغیرهای خودکارآمدی، تعهد شغلی و انگیزش درونی معنی‌دار است. متغیر خودکارآمدی با ضریب بتای ۰/۳۸ متغیر تعهد شغلی با ضریب بتای ۰/۳۲ و متغیر انگیزش درونی با ضریب بتای ۰/۲۹ می‌تواند به طور مثبت و معنی‌دار عملکرد شغلی آموزگاران را پیش‌بینی کنند. همچنین، مقدار  $R^2$  نشان می‌دهد ۳۹٪ از پراکنش عملکرد شغلی آموزگاران توسط متغیرهای یاد شده تبیین می‌شود. در تبیین نتیجه این فرضیه می‌توان گفت عملکرد آموزگاران و به تبع آن کارآیی و اثربخشی سازمان‌ها بستگی کامل به چگونگی مرتفع کردن نیازهای انسانی کارکنان از طریق حفظ انگیزه، روحیه بالا و رضایت بخشی دارد. علاوه بر حقوق و دستمزد، عوامل مهم دیگری چون ساختار و تشکیلات، محیط و شرایط کار، مسائل مدیریتی و به ویژه ماهیت و طراحی شغل در راستای پاسخگویی به نیازهای مادی و روانی آموزگاران و جلوگیری از کاهش عملکرد مدارس موثرند. طراحی شغل با بسیاری از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی نظیر انتخاب و استخدام، ارزیابی عملکرد، بهسازی و نگهداری منابع انسانی مرتبط است و می‌تواند بر این گونه فعالیت‌ها اثر بگذارد. باید توجه داشت در طراحی‌های شغلی تنها داشتن صلاحیت تخصصی و فنی به معنی انجام کار نیست چون عوامل انسانی و تفاوت‌ها و نیازهای روانی - رفتاری همواره در تعامل با توانایی‌های تخصصی قرار بگیرد و واکنش‌های متقابلی ایجاد می‌کند به نحوی که اگر نیازهای روانی - رفتاری در راستای توانایی‌های تخصصی مدنظر قرار بگیرند کارآمدی و اثربخشی تحقق می‌یابد، در غیر این صورت تعارض و تضاد و بیگانگی



نسبت به کار و خود پدید می‌آید. در این صورت برای حصول به اهداف فوق، مشاغل باید به‌خوبی طراحی مجدد شوند. آگاهی از آنچه در آینده اتفاق می‌افتد و آنچه در حال رخ دادن است. توجه عمیق و مستقیم به آن و مرتبط کردن آن با پذیرش موضوع آسان است، یعنی قدرت عمل مشاهده مشارکتی. گرچه ماهیت این موضوع و توجه به آن ساده است، ذهن آگاهی اغلب کاری سخت به نظر می‌رسد. تمرینی است که در آن به‌طور منظم به خود آموزش می‌دهیم تا به آنچه در اطرافمان رخ می‌دهد و ناشی از تجارب ما است، اطمینان کنیم. بهتر است مدیران رده‌بالا و حتی مدیران مدارس، جهت افزایش بازدهی نظام خود، برانگیزاننده‌ها و عوامل ارضاکننده را در سازمان بشناسد و عوامل بهداشت روانی را تشریح کنند و در صورت لزوم ساختارهای سازمانی را بازنگری کنند؛ این تجدیدنظر کمک می‌کند تا معین شود که خط‌مشی‌ها و عملکردهای سازمانی تا چه حد در زمینه عملکرد موفقیت‌آمیز معلمان دخیل و تأثیرگذار می‌باشند. همچنین، شناخت نقاط قوت معلمان و ابراز آن توانمندی‌ها به آنان از طریق دادن پاداش که همچون قهرمانان در خود احساس قهرمانی کرده، انگیزه معلمان و به طبع عملکرد مفید آنان را تحت شعاع قرار می‌دهد.

در انجام پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی مواجه بودیم که در زیر به آن‌ها اشاره می‌کنیم. فرهنگ پاسخ‌گویی به سؤالات پرسش‌نامه یکی از محدودیت‌ها است؛ به این بیان که ممکن است بعضی از پاسخ‌دهندگان به علت کم‌حوصلگی، یا خستگی و یا کم‌دقتی، پاسخ مناسبی به سؤالات نداده باشند و به دلیل اینکه برخی از آزمودنی‌ها از نتایج دیگر پژوهش‌ها و پرسش‌نامه‌هایی که پاسخ داده‌اند مطلع نشده‌اند لذا تمایل به شرکت در پژوهش و تکمیل پرسش‌نامه ندارند. دسترسی به منابع و مقالات خارجی یکی دیگر از مشکلات بوده است. از آنجایی که جامعه آماری پژوهش، آموزگاران شهر شادگان بودند، تعمیم یافته‌های پژوهش به سایر جوامع می‌بایست با احتیاط انجام گیرد. احتمال دارد سؤالات مربوط به خودکارآمدی، تعهد شغلی و انگیزش درونی با عملکرد شغلی با فرهنگ و جامعه موردنظر در پژوهش هماهنگی نداشته باشد. و در آخر پیشنهادها، پژوهشی و کاربردی متناسب با تحقیق ارائه می‌گردد. نتایج پژوهش حاکی از این است که بین خودکارآمدی، تعهد شغلی و انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و چون این پژوهش در شهر شادگان

انجام شده است، لذا پیشنهاد می‌گردد در سایر شهرها و نواحی دیگر نیز چنین پژوهشی انجام شود. با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش، میزان عملکرد شغلی آموزگاران در وضعیت مطلوبی قرار دارد، با در نظر گرفتن این مطلب که رفتار ماهیتی اکتسابی دارد می‌توان شناخت آموزگاران از حرفه خود را از طریق برنامه‌های آموزشی کوتاه مدت و بلندمدت افزایش داد. پیشنهاد می‌شود برای مشاغل تعریف شده در سازمان، شرح شغل در نظر گرفته شود و در اختیار آموزگاران قرار بگیرد و انطباق عملکرد آموزگاران بر اساس این شرح شغل، مورد پایش واقع شود. مدیران عالی تا حد امکان در گردآوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل، تفسیر نتایج و همچنین پایش اجرای تصمیمات متخذه به طور مستقیم نظارت داشته باشند.

### منابع

- انصاری، محمدرضا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین انگیزش شغلی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی. دومین همایش ملی بررسی راهکارهای ارتقاء مباحث مدیریت، حسابداری و مهندسی صنایع در سازمان‌ها. گچساران: دانشگاه آزاد اسلامی.
- حجازی، الهه، صالح نجفی، مهسا، امانی، جواد. (۱۳۹۳). نقش واسطه‌ای انگیزش درونی در رابطه بین نیازهای بنیادین روان‌شناختی و رضایت از زندگی. *مجله روان‌شناسی معاصر*. ۹(۱)، ۷۷-۸۸.
- ریاحی، موسی، اسمعیلی، معصومه، کاظمیان، سمیه. (۱۳۹۵). تأثیر آموزش ذهن آگاهی به مادران بر خودکارآمدی فرزندان. *روان‌شناسی تحولی: روان‌شناسان ایرانی*. ۱۲(۴۸)، ۳۶۷-۳۷۵.
- ریو، م. (۱۳۸۸). *انگیزش و هیجان*. (ترجمه سید محمدی). تهران: انتشارات ویرایش.
- ساعتچی، محمود. (۱۳۸۶). *روان‌شناسی بهره‌وری*. تهران: مؤسسه نشر ویرایش.
- عابدینی، جلیل. (۱۳۸۶). *بررسی رابطه رضایت شغلی مربیان ورزش با سطح نیازهای آن‌ها بر اساس نظریه مازلو*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.

غیبی، معصومه. (۱۳۸۹). رابطه بین سبک‌های یادگیری و خودکارآمدی در دانشجویان دوره کارشناسی گروه‌های تحصیلی علوم انسانی، فنی مهندسی و علوم پایه دانشگاه شهید بهشتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.

قلایی، بهروز، کدیور، پروین. (۱۳۹۱). ارزیابی مدل باورهای خودکارآمدی معلمان به‌عنوان تعیین‌کننده میزان رضایت شغلی آن‌ها و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. نشریه پژوهش در برنامه‌ریزی درسی. ۹(۵)، ۹۵-۱۰۷.

کرامتی، هادی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه خودکارآمدی ادراک‌شده دانش‌آموزان سوم راهنمایی شهر تهران و نگرش آن‌ها نسبت به درس ریاضی با پیشرفت ریاضی آن‌ها. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه تربیت معلم.

مقیم، سید محمد. (۱۳۸۷). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: انتشارات ترمه. ملایی، مریم، مهداد، علی، گل پرور، محسن. (۱۳۹۳). رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و تعهد شغلی با عملکرد و وظیفه. فصلنامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۵(۲)، ۴۷-۶۳.

مهرعلی‌زاده، یداله، صفایی‌مقدم، مسعود، علم، محمدرضا، صالحی‌عمران، ابراهیم. (۱۳۹۲). مبانی نظری و عملی پژوهش (کمی، کیفی و آمیخته) در علوم انسانی اهواز. انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.

میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۹). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، با نگرشی به روند جهانی شدن. تهران: انتشارات میر.

Ahmadi, N. (2007). *Effect Of Management Training And Home-Based Business On Professional Self-Efficacy Of Women Self-Support Of Isfahan*. Masters Thesis, Career Counseling, University Of Isfahan. (In Persian).

Bakker, A. B., & Demerouti, E., (2008). Towards A Model Of Work Commitment. *Career Development International*, 13 (3), 209-223.

Bakker, A. B. (2011). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Commitment: A Multisample Study. *Journal Of Organizational Behavior*. 25(3), 293-315.

Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agnatic Perspective. *Annual Review Of Psychology*, 52, 1-26.

- Baron, R. A. (2011). Personality And Organizational Conflict: Effect Of The Type A Behavior Pattern And Self-Monitoring. *Organizational Behavior And Human Decisions Processes*, 44, 2, 281-296.
- Brand, T. (2011). *An Exploration Of The Relationship Between Burnout, Occupational Stress And Emotional Intelligence*. Unpublished Masters Thesis, Stellenbosch University
- Carreira, J. M. (2012). Motivational Orientations And Psychological Needs In EFL Learning Among Elementary School Students In Japan. *System*, 40, 191-202.
- Efklides, A. (2011). Interactions Of Metacognition With Motivation And Affect In Self-Regulated Learning: The MASRL Model. *JEP*, (46): 1-25.
- Grant, A. M. (2013). The Significance Of Task Significance: Job Performance Effects, Relational Mechanisms, And Boundary Conditions. *Journal Of Applied Psychology*, 93, 108-124.
- Hong, K. S., Tan, K. W., & Bujavg, S. (2011). Relationships Between Work Life Quality Of Teachers With Work Commitment, Stress And Satisfaction: A Study In Kuching, Sarawak. *Malaysia Jurnal Teknologi*, 52, 1-15.
- Isfahani, S. S., Bahrami, S., & Torki, S. (2013). Job Characteristic Perception And Intrinsic Motivation In Medical Record Department Staff. *Medical Archives*, 67, 51-55.
- Janssen, P. P. M., & Schaufeli, W. B. (2010). Burnout And Commitment At Work As A Function Of Demands And Control. *Scandinavian Journal Of Work, Environment & Health*:279-86.
- Kadivar, P. (2006). *Educational Psychology*. Tehran: Samt Press. (In Persian).
- Moliner, C., Martinez, V., Peiro, J., Ramos, J., & Russell, C. (2012). Relationship Between Organizational Justice And Burnout At The Work-Unit. *Journal Of Stress Management*, 12, 99-116.
- Pourjafar Doost, K. (2007). *Construction And Standardization Of The Self-Efficacy Post-Test Of 14-18 Year-Old High School Students In Karaj*. MA Thesis. Allameh Tabatabaei University. [Persian]
- Schwarzer, R., & Luszczynska, A. (2007). Health Behavior Constructs: Theory, Measurement, And Research. National Cancer Institute Website. Retrieved From [Http://Dccps.Cancer.Gov/Brp/Constructs/Self-Efficacy/Index.Html](http://Dccps.Cancer.Gov/Brp/Constructs/Self-Efficacy/Index.Html).
- Zimmerman, B. J. (2008). Investigating Self-Regulation And Motivation: Historical Background, Methodological Developments And Future Propects. American Educational.